

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SURYA SENTOSA SEJAHTERA TANGERANG SELATAN

Muhammad Subhan¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Muhammad.subhan1899@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to analyze Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance partially and simultaneously. The population in this study were employees of PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera with a sample size of 68 people. The analytical method used is Descriptive Quantitative Analysis. The instrument used is a questionnaire to collect data from the variables Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance. The data analysis techniques used are Vasility Test, Reliability Test, Normality Test, Molticoliniarity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Multiple Correlation, Determination Coefficient, T-Test, and F Test. The results of the research show that Linear Analysis values can be obtained. Multiple $Y = 0.766 + 0.767X1 + 0.216X2$, Multiple Correlation Coefficient of 0.811, and Determination Coefficient of 0.686. Then the value of $t_{count} < t_{table}$ or $(0.1666 < 1.67109)$, this is also strengthened by the significance value of $0.869 > 0.05$. This shows that there is a positive and significant influence between Work Discipline ($X1$) on the Employee Performance of PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera. Meanwhile, the results of the t test on This shows that there is a positive and significant influence between Work Motivation ($X2$) on PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Employee Performance. Then the F test results can be obtained with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(71.082 > 3.140)$ and is strengthened with a sig of $0.000 < 0.05$. This shows that there is a positive and significant influence between Work Discipline ($X1$) and Work Motivation ($X2$) on Employee Performance (Y) of PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera.

Keywords: Discipline; Motivation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera dengan jumlah sampel 68 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif Deskriptif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Vasilitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Moltikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji-t, dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai Analisis Linear Berganda $Y = 0,766 + 0,767X1 + 0,216X2$, Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,811, dan Koefisien Determinasi sebesar 0,686. Kemudian nilai thitung < ttabel atau $(0,1666 < 1,67109)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,869 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja ($X1$) terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera. Sementara hasil Uji t pada $X2$ diperoleh nilai thitung < ttabel atau $(6,761$

> 1,669) dan diperkuat dengan hasil signifikansi sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera. Kemudian hasil Uji F dapat diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (71,082 > 3,140) dan diperkuat dengan sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tantangan untuk bersiap menghadapi era revolusi industri supaya memperoleh keuntungan yang maksimal (competitive advantage) dan mengantisipasi terjadinya kerugian akibat persaingan revolusi industri melalui efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan kinerja yang optimal, supaya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin, metode dan material mampu memberikan hasil optimal. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di perusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dengan kinerja karyawan. Kinerja adalah output kerja seseorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan seringkali ditafsirkan sebagai pencapaian tugas dimana tingkat kinerja organisasi ditunjukkan melalui kesesuaian program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. Berikut ini data kinerja PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan tahun 2020 - 2022 dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera

Jenis Pekerjaan	Tahun (Orang)		
	2020	2021	2022
Pembuatan desain gambar konveyor dilakukan selama 7 hari	3	2	4
Pembuatan Panel Listrik dilakukan selama 3 hari	5	4	6
Perakitan Kerangka konveyor dilakukan selama 1 bulan	10	9	13
Perakitan komponen konveyor Part I dilakukan selama 14 hari	7	5	10
Perakitan Komponen konveyor part II dilakukan selama 14 hari	9	8	11
Perakitan Komponen konveyor part III dilakukan selama 14 hari	8	6	8
Penyatuan komponen dengan kerangka menjadi mesin konveyor yang siap untuk digunakan dilakukan selama 7 hari	7	5	7
Instalasi sistem kontrol konveyor pada mesin konveyor membutuhkan waktu 3 hari	5	5	5
Pengujian kelayakan pakai mesin konveyor dilakukan selama 1 hari	3	2	4
Total	54	46	68

Sumber: PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan - 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera, pada tahun 2020 jumlah karyawannya 54 orang untuk pengerjaan 1 unit konveyor, lalu terjadi penurunan jumlah karyawan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk pengerjaan 1 unit mesin konveyor yaitu 46 orang, kemudian pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali jumlah karyawan menjadi 68 orang untuk pengerjaan 1 unit mesin konveyor.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada setiap proses pembuatan mesin konveyor semakin banyaknya karyawan dalam pengerjaan menunjukkan semakin menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memiliki karakteristik individu yang berbeda sering menghasilkan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Dalam pembuatan suatu peraturan disiplin kerja bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga peraturan disiplin kerja pada setiap organisasi tidak akan jauh berbeda dengan organisasi yang lain. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keadaan disuatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil dalam membuat suatu system pengaturan yang tepat.

Tabel 1.2

Tabel Peraturan Kerja dan Tata Tertib Kerja

No	Peraturan Kerja
1.	Hadir di tempat kerja pukul 08:00 wib dan pulang kerja ketika proyek selesai
2.	Bila tidak masuk kerja, mengajukan ijin kepada pimpinan pengguna disertai surat keterangan yang diterima
3.	Mengisi daftar hadir yang sudah disediakan oleh perusahaan baik pada waktu masuk maupun pulang kerja, serta tidak boleh mewakilkan kepada karyawan lain
4.	Bekerja pada hari dan jam yang telah ditentukan
5.	Memenuhi petunjuk pimpinan / pengguna dan apabila dibutuhkan bersedia melakukan kerja lembur
6.	Bertanggung jawab atas kelancaran kerja dengan baik dan benar, serta tidak dibenarkan membawa keluar barang-barang milik perusahaan.
7.	Memelihara dan memegang teguh rahasia perusahaan
8.	Memeriksa alat kerja masing-masing sebelum maupun saat akan meninggalkan pekerjaan, sehingga tidak akan menimbulkan bahaya.
9.	Menjaga keselamatan diri dan karyawan lain serta memakai alat-alat keselamatan kerja atau seragam yang ditentukan.
10.	Dalam rangka meningkatkan pengamanan perusahaan, diadakan pemeriksaan kepada karyawan pada waktu masuk dan pulang kerja.

Sumber: PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan table 1.2 diduga ada beberapa peraturan kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan pada PT Sinar surya sentosa sejahtera. Pelanggaran disiplin kerja yang di duga sering dilakukan oleh karyawan PT Sinar surya sentosa sejahtera yaitu masuk kerja terlambat dari waktu yang ditentukan, mengobrol diwaktu jam kerja, dan mengabaikan atau tidak memakai seragam yang ditentukan. Untuk itu, dibutuhkan suatu kebijakan yang mampu menggerakkan karyawan agar mau lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan datang terlambat karena kemalasan atau kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada objek penelitian PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera terdapat masalah - masalah terkait disiplin yang belum optimal. Karena disiplin yang belum optimal menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masih melanggar aturan yang ada dalam perusahaan. Dari penjelasan diatas bahwa PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera menuangkan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3

Data Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)					
			2020		2021		2022	
1	Ta'at pada aturan waktu	Datang Terlambat (jam masuk 08.00wib)	13	24%	9	15,8%	8	21,1%
		Tanpa Keterangan (Alpha)	32	59,25%	28	49,2%	21	55,3%
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam Kerja	4	7,5%	11	19,3%	2	5,2%
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tanggung jawab pekerjaan	5	9,25%	9	15,7%	7	18,4%
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasuisilaan	-	-	-	-	-	-
		Tindak Pidana	-	-	-	-	-	-
		Narkoba/obat terlarang/criminal	-	-	-	-	-	-
Total			54	100%	57	100%	38	100%

Sumber: PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui ada beberapa masalah terkait disiplin karyawan, yaitu masih ada karyawan yang datang terlambat pada tahun 2021 sebanyak 9 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 8 orang. Dalam aspek ketaatan pada waktu masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa), pada tahun 2021 sebanyak 11 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 2 orang. Aspek pada ketaatan peraturan perusahaan masih ada karyawan yang tidak memakai seragam kerja pada tahun 2021 sebanyak 28 orang, dan pada tahun 2022 sebanyak 21 orang. Dalam sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah dilihat pada tahun 2020 ada 5 orang, pada tahun 2021 ada 9 orang dan pada tahun 2022 ada 7 orang yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Terkait data tersebut menunjukkan angka peningkatan setiap tahunnya pada karyawan PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera dalam ketaatan peraturan perusahaan.

Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi yaitu kurangnya semangat dalam bekerja dikarenakan rutinitas yang terlalu monoton, sehingga timbul rasa bosan akan pekerjaannya dari aktifitas bekerja. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik. Hal itu membuat karyawan seperti kurang mendapat dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.4
 Hasil Prasurvei Motivasi Kerja Pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera
 Tahun 2023

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
			Ya	%	Tidak	%	
1	Kebutuhan fisiologis	Pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan merupakan lingkungan karyawan agar bekerja lebih giat.	30	88%	4	12%	34
2	Kebutuhan akan harga diri	Perusahaan memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.	25	74%	9	26%	34
3	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Setiap karyawan diberi kebebasan menunjukkan potensi dan kemampuan agar tercapainya produktivitas kerja yang baik.	26	76%	8	24%	34
4	Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan atau rasa aman	Setiap karyawan mendapatkan jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan.	5	15%	29	85%	34

Sumber: Hasil pra survey Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 34 responden menyatakan bahwa data mengenai motivasi kerja, peneliti memberikan 4 (empat) pernyataan dan responden memilih jawaban (Ya) atau (Tidak). Hasil pra survey pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa motivasi kerja oleh PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera kepada karyawan cukup baik. Namun ada 1 (satu) pernyataan mengenai jaminan perlindungan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja yang didapatkan karyawan dari PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera menjawab (Ya) 5 responden dengan presentase 15% dan (Tidak) 29 responden dengan presentase 85%. Dalam hal ini maka perusahaan memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Hadion Wijoyo (2020) 1,2, Universitas Pamulang 3, 4 STAB Dharma Widya Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB) Special Issue Desember-(2020), Vol.XI, No.2a, hal. 91-100 ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng Motivasi Kerja Pelatihan kerja dan produktivitas kerja Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,184 > 1,998)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,199 > 1,998)$. Pelatihan dan motivasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,954 + 0,307X_1 + 0,530X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,275 > 2,750)$.

Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Pelatihan Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,500 + 0,563X_1$, koefisien korelasi 0,659 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 43,4% dan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,587 > 1,985)$ Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,802 + 0,607X_2$. Koefisien korelasinya sebesar 0,607 artinya keduanya memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 36,8% dan uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,482 > 1,985)$. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,164 + 0,394X_1 + 0,366X_2$. Nilai koefisien korelasinya yang diperoleh sebesar 0,713 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,032 > 2,700)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Angga Pratama Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang dosen02155@unpam.ac.id ISSN 2621 – 797X Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 2, Juli 2020 (12 - 24) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan Kompensasi Hasil uji validitas untuk kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} diperoleh dengan

rumus $df = nk - 3 = 47$ dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Cronbach Alpha (0,60), maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 13,570 + 0,553 X_1 + 0,178 X_2$. Hasil uji t pertama diperoleh t_{hitung} sebesar 7,045 > t_{tabel} 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Nilai t kedua diperoleh t_{hitung} sebesar 6,352 > t_{tabel} 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$)

Tri Budi Setyawan, Sri Ekowati, Ratnawili, Ade Tiara Yulinda (2021) *Jurnal Enterpreneu r dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol. 2, No. 2. Hal 447-455 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Agramakmur Bengkulu Utara. Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Kompetensi Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan rumah sakit daerah agramakmur Bengkulu utara. Dengan Kelipatan persamaan regresi linier $Y = 5,947 + 0,536 (X_1) + 0,261 (X_2)$. Dengan hasil uji hipotesis, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t-test sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t menunjukkan nilai t-sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan kompetensi dan motivasi kerja kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini adalah dibuktikan dengan uji-f yang menunjukkan nilai F-sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Doni Bachtiar (2020) *Management Analysis Journal* Vol 1 No 1 ISSN 2252-6552 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aqua Tirta Investama Di Klaten Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Lingkungan kerja Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten" diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.169, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Muh. Sutoro Universitas Pamulang Dosen01475@unpam.ac.id *Jurnal Manajemen Bisnis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang* Vol. 9 I No.2, hal 102-109 (2020) ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta Kinerja Karyawan Tidak ada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career Development berpengaruh terhadap berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,616 satuan, apabila Pengembangan Karir ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai 0,616, hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi $Y = 18,46 + 0,616X$ serta kontribusi Pengembangan Karir 51,69 % sedangkan sisanya sebesar 48,31% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan t_{hitung} 10,322 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Finance.

Andi Sopandi Vol. 5 No. 3 (2020): *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management, & Business* e-ISSN: 2021-3389 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan Disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan Tidak ada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 6,846 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji t pada variabel motivasi sebesar 4,643 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Disiplin Kerja dan

Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji f sebesar 43,651 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f tabel sebesar 3,18. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%, hal ini berdasarkan perolehan R-Square sebesar 0,621 atau 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Fahmi Susanti (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Unniversitas Pamulang VOL.4 NO.3 HAL : 278-287 ISSN : 2598-9545 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan GloryStore Indonesia Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Tidak ada Disiplin serta ambisi kerja bersama berimbang substansial kepada performa pekerja persamaandekadasi $Y=2,282 +0,278x1+0,639x2$. Poin “determinasi sebanyak 61,5persen maknanya variabel lepas dan aspek yang memiliki ikatan kuat, 38,5persen dipengaruhi hallainya. Didapat FHitung nya melebihi Ftabel (4 5,55 8 melebihi 3,1 60). Bermakna adanya dominasi yang substansial selaku “simultan dian tara disiplin serta ambisi kerja kepada performa pekerja glory store. Indikator yang lemah ialah disiplin kerja poin yang didapat 3,64 ,agar menjadi lebih baik lagi Industry harus melangsungkan seleksi ketat serta pembagian tambahan extra bonus dan hadiiah.

Irma Sari Octaviani, Lidya Pricilla (2020) ISSN : 2598-9545 VOL. 4 NO.1 HAL : 47-59 Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistic Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Tidak ada Hasil perhitungan statistik memaparkan serta membagikan cerminan kalau Disiplin kerja punya pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi buat variabel Disiplin kerja yakni 0.223 serta signifikan 0,000 Hasil perhitungan statistik menarangkan serta membagikan cerminan kalau Motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi buat variabel Motivasi kerja merupakan 0.304 serta signifikan 0,000. Hasil perhitungan statistik menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap

kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja adalah 64,9% dan signifikan 0,000 < 0,01, ini berarti bahwa variabel Disiplin dan Motivasi mempunyai dampak positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. Artinya variabel Disiplin dan Motivasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service.

Kenny Astria(2018) ISSN : 2580-3220 Vol.2 No.1 Hal : 1-22 Jurnal Mandiri Unniversitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang Disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan Tidak ada Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai thitung sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 33,5%. Dan nilai thitung sebesar 5,407 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.

Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga JENIUS p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten Motivasi kerja dan Kinerja karyawan Pelatihan kerja Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,500 + 0,563X1$, koefisien korelasi 0,659 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 43,4% dan Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,587 > 1.985) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,802 + 0,607X2$. Koefisien korelasinya sebesar 0,607 artinya keduanya memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien

determinasi sebesar 36,8% dan uji hipotesis yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,482 > 1,985)$. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,164 + 0,394X_1 + 0,366X_2$. Nilai koefisien korelasinya yang diperoleh sebesar 0,713 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F > F_{tabel}$ atau $(49,032 > 2,700)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten. Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti

sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=68-2)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,517	0,238	Valid
	X1.2	0,576	0,238	Valid
	X1.3	0,834	0,238	Valid
	X1.4	0,776	0,238	Valid
	X1.5	0,684	0,238	Valid
	X1.6	0,729	0,238	Valid
	X1.7	0,806	0,238	Valid
	X1.8	0,735	0,238	Valid
	X1.9	0,806	0,238	Valid
	X1.10	0,827	0,238	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Pada table diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable disiplin kerja (X1) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=68-2)	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,760	0,238	Valid
	X2.2	0,768	0,238	Valid
	X2.3	0,506	0,238	Valid
	X2.4	0,769	0,238	Valid
	X2.5	0,851	0,238	Valid
	X2.6	0,873	0,238	Valid
	X2.7	0,851	0,238	Valid
	X2.8	0,878	0,238	Valid
	X2.9	0,856	0,238	Valid
	X2.10	0,767	0,238	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Pada table diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable disiplin kerja (X2) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table (n=68-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,820	0,238	Valid
	Y.2	0,779	0,238	Valid
	Y.3	0,842	0,238	Valid
	Y.4	0,842	0,238	Valid
	Y.5	0,826	0,238	Valid
	Y.6	0,798	0,238	Valid
	Y.7	0,816	0,238	Valid
	Y.8	0,764	0,238	Valid
	Y.9	0,867	0,238	Valid
	Y.10	0,720	0,238	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 26, 2023

Pada table diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variable kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

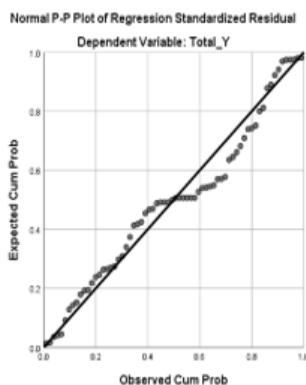
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,901	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,926	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,600	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26

Dari hasil uji reliabilitas pada table diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber : data diolah spss 26

Gambar 4.2

Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pua pada grafik histrogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regersi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.766	3.483		.220	.827		
X1	.767	.114	.651	6.761	.000	.521	1.918
X2	.216	.089	.232	2.414	.019	.521	1.918

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Dari table 4.14 dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada table coefficients nilai VIF 1,918 < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara (X1) disiplin kerja dan (X2) motivasi kerja

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.839	1.216		3.157	.002
X1	.000	.040	.002	.010	.992
X2	-.044	.051	-.233	-1.394	.168

a. Dependent Variable: ABS_res
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa uji heterokedastisitas pada table coefficients nilai (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas antara (X1) disiplin kerja dan (X2) motivasi kerja. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.686	.677	4.301	1.572

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,572 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil pengolahan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.156	3.604		.321	.749
X1	.957	.085	.811	11.271	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX1$

$$Y = 1,156 + 0,957X1.$$

Tabel 4.19
 Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.392	2.753		.506	.615
X2	.957	.049	.937	19.380	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX2$

$$Y = 1,392 + 0,957 X2$$

Tabel 4.20
 Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.766	3.483		.220	.827
X1	.767	.114	.651	6.761	.000
X2	.216	.089	.232	2.414	.019

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Rumus persamaan regresi linear sederhana: $Y = a + bX1 + bX2$

$$Y = 0,766 + 0,767X1 + 0,216X2$$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 0,766 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,766. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,767 (positif) yaitu

menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan sebagai besar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,767 satuan

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Y	Pearson Correlation	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan table 4.24 dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai person correlation adalah 0,811 yang tergolong sangat kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 4.24
 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Total_X2	Total_Y
X2	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Y	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan table diatas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah 0 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai person correlation adalah 0,682 yang tergolong kuat. Nilai

koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 4.25
Uji Korelasi Secara Simultan Variabel 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.828 ^a	.686	.677	4.301	.686	71.082	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,828 atau 82,8%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh Sangat Kuat yaitu sebesar 82,8% dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil dari Koefisiensi Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.653	4.456

a. Predictors: (Constant), X1
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel disiplin kerja sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.27
Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.457	5.571

a. Predictors: (Constant), X2
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel motivasi kerja sebesar 0,466 maka dapat kontribusi pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,6% sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.28
Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.677	4.301

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.766	3.483		.220	.827
	X1	.767	.114	.651	6.761	.000
	X2	.216	.089	.232	2.414	.019

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 6,761 nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung 6,761 > ttable 1,669 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4.30
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2630.269	2	1315.134	71.082	.000 ^b
	Residual	1202.614	65	18.502		
	Total	3832.882	67			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (71,082 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variable Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Surya Sentosa Sejahtera.

5. KESIMPULAN

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

- a. 1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,811 artinya memiliki pengaruh sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 65,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,761 > 1,669)$ dengan nilai $probability\ signifikan\ 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera.
- b. 2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan ini korelasi sebesar 0,682 artinya memiliki pengaruh kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,414 > 1,669)$ dengan nilai $probability\ signifikan\ 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera.
- c. 3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 0,766 + 0,767X_1 + 0,216X_2$. nilai korelasi diperoleh sebesar 0,828 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(71,082 > 3,140)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $probability\ signifikansi\ (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100-1111.
- [2] Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi kerja Motivasi kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- [3] Eigis Yani Pramularo. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekertaris dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*.
- [4] Fahmi Susanti. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Glory Store Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang*.
- [5] Irna Sari Octaviani, Lidya Pricilla. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang*.
- [6] Kartika Dwi Arisanti. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Universitas Kediri*.
- [7] Kenny Astria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Universitas Pamulang*.
- [8] Muhammad Ekhsan .(2019). Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistic Bekasi. *Jurnal Optimal Universitas Bekasi*.
- [9] Rivo Manoppo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Univrsitas Sam Ratulangi Manado*.
- [10] Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Hadion Wijoyo (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB) Special Issue Desember-2020, Vol.XI, No.2a, hal. 91-100*.
- [11] Sugeng Sutrisna. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis. Universitas 17 Agustus 19945 Surabaya*.