

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGAF GLOBAL KREASINDO DI BEKASI TIMUR

Abdul Rahman Safiih¹, Anita Tri Wahyuni²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: dosen02457@unpam.ac.id¹, anitatriwahyuni66@gmail.com²

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of discipline variables on employee performance, to determine the influence of morale variables on employee performance and to determine the influence of discipline and morale variables. simultaneous work on employee performance at PT Agaf Global Kreasindo Bekasi. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 50 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient analysis determination, t test and f test. The research results show that: (1) Partially there is a influence between discipline on employee performance at PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, this can be proven from a simple linear regression equation $Y = 9.801 + 0.658X_1$. (2) Partially there is a influence between work morale on employee performance at PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 4.805 + 0.912X_2$. (3) Simultaneously there is a influence between discipline and work enthusiasm on employee performance at PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 5.760 + 0.489X_1 + 0.351X_2$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo Bekasi. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,801 + 0,658X_1$ dan nilai *thitung* 8,568 > *ttabel* 2,010 dengan signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,805 + 0,912X_2$ dan nilai *thitung* 6,766 > *ttabel* 2,010 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang antara disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,760 + 0,489 X_1 + 0,351 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,798, nilai koefisien determinasi sebesar 63,7%, serta nilai *fhitung* 41,222 > *ftabel* 2,800 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin; Semangat Kerja; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Agaf Global Kreasindo yang terletak di Bekasi timur merupakan perusahaan milik swasta yang di dirikan di Indonesia. Memiliki beberapa anak perusahaan seperti PT Properti Milineal Indonesia dan Agro Berkah Negri. Perusahaan ini hadir secara professional dan memberikan yang terbaik di bidang Industry Supply, Comodity(Hasil Bumi), Information Technology Solution dan Contractor. Di dukung dengan team yang professional dan berkompentensi tinggi sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sesuai dengan moto Perusahaan yang mendunia yaitu “We Make Something Better”. Untuk mencapai moto tersebut perusahaan harus melakukan inovasi – inovasi baru pada produk maupun jasa serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah untuk dicapai. Begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka tujuan akan sulit untuk dicapai dan mengakibatkan kemun Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Agaf Global Kreasindo yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti tercapainya target yang kurang baik, kurangnya penghargaan dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT Agaf Global Kreasindo, sebagai berikut :

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT Agaf Global Kreasindo Tahun 2021-2023

No	Key Result	KPI	2021				2022				2023						
			Bobot	Target	Actual	Nilai	Bobot	Target	Actual	Nilai	Bobot	Target	Actual	Nilai			
Finance																	
1	Cost Saving	Mendapatkan discount dari vendor minimum tambahan 10%	30%	10	10	100%	30%	34%	15	10	67%	23%	30%	20	15	75%	23%
2	Term Of Payment	Mendapatkan TDP minimum 14 hari atau maksimum 50 hari dari vendor existing atau vendor baru	30%	10	8	80%	24%	30%	15	15	100%	30%	28%	20	18	90%	25%
Sourcing																	
3	New Vendor	Mendapatkan new vendor untuk compari dengan existing vendor minimum 2 vendor	20%	30	32	107%	22%	14%	33	30	93%	13%	19%	35	35	100%	19%
4	Shipment Management	Mengantar Pengiriman barang baik lokal atau luar negeri	10%	50	50	100%	10%	10%	45	45	100%	10%	11%	50	48	96%	11%
Other																	
4	Communication	Membuat respon dan komunikasi yang baik di internal divisi, ataupun eksternal divisi	5%	100%	100%	100%	5%	6%	100%	95%	95%	6%	5%	100%	95%	95%	5%
5	Absensi	Kehadiran tepat waktu	5%	100%	95%	95%	5%	6%	100%	92%	92%	6%	7%	100%	95%	95%	7%
Total Persentase			100%		482%	85%	100%		545%	87%	100%		352%		89%		

Sumber: PT Agaf Global Kreasindo 2024

Pada tabel diatas hasil data kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo diketahui mengalami penurunan pada bagian kinerja finance divisi tearn of payment. Dimana bobot target perusahaan sebesar 30 % tetapi pada tahun 2021 tidak tercapai dalam tearn of payment sebesar 24%, tetapi pada tahun 2022 bobot payment tercapai dan menurun kembali pada tahun 2023 sebesar 25% hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah faktor disiplin kerja dan semangat kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Agaf Global Kreasindo diantaranya yaitu faktor disiplin dan semangat kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi maupun perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Permasalahan disiplin yang terdapat di PT Agaf Global Kreasindo masih banyak ditemukan kurangnya disiplin karyawan terhadap aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, Maka dapat dilihat data penilaian disiplin kerja karyawan pada tahun 2021 sampai dengan 2023 sebagai berikut :

Tabel II. Data Disiplin Kerja PT Agaf Global Kreasindo Tahun 2021-2023

(Amelia, 2023).	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Izin	Alpha	Sanksi		
2021	50	5	15	18	15	18	66	26,1%
2022	50	5	17	15	14	16	62	24,6%
2023	50	5	18	22	17	16	73	25,3%
Rata			16,6	18,3	15,3	16,6	67	76%

Sumber: PT Agaf Global Kreasindo 2024

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa presentasi absensi paling tinggi berada di tahun 2023 sebanyak 73 absen dengan presentasi sebesar 25,3%, dimana karyawan yang terlambat sebanyak 18 orang, izin sebanyak 22 orang, alpha sebanyak 17 orang, dan sanksi sebanyak 16 orang, absensi yang semakin menurun ini akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Jika disiplin dilakukan secara baik dan optimal, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan tingkat pengawasan kepada karyawan serta dibutuhkannya

ketegasan dari pemimpin dengan memberikan peringatan atau sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak mentaati aturan perusahaan dengan adil. Jika hal ini terus menerus dibiarkan maka kesejahteraan perusahaan akan semakin memburuk dan berdampak besar kerugian bagi perusahaan serta dari segi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Namun sebaliknya, semakin kurang disiplin kerja karyawan pada perusahaan maka semakin rendah pula tingkat prestasi kerja yang dicapainya.

Tabel III. Data Pra-Survey Semangat Kerja PT Agaf Global Kreasindo 2021 – 2023

No	Unsur Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Tahun					
			2021		2022		2023	
			S	TS	S	TS	S	TS
1	Ketidakrapian ditempat kerja menjadi hambatan saya dalam mencapai semangat kerja yang optimal.	50	35	15	38	12	40	10
2	Saya sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	50	38	12	30	20	25	25
3	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.	50	25	25	33	17	39	11
4	Fasilitas yang tidak memadai membuat saya merasa tidak puas dalam bekerja.	50	40	10	35	15	45	5
Jumlah		50	138	62	136	64	149	51
Persentase		50	2.76%	1.24%	2.72%	1.28%	2.98%	1.02%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mengenai hasil pra survey pada variabel semangat kerja diperusahaan PT Agaf Global Kreasindo masih dibidang kurang optimal bisa dilihat dari hasil persentase pertahun data pra survey. Pada tahun 2021 terealisasi sebesar 2.76%, pada tahun 2022 terealisasi sebesar 2.72%, dan pada tahun 2023 terealisasi sebesar 2.98%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,214 + 0,635X_1 + 0,095X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 artinya variabel bebas dan variabel terikat

mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,304 > t tabel 1,65936 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,093 < ttabel 1,65936 dengan tingkat signifikan 0,277 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F mempunyai probabilitas 0,000 < 0,05 atau nilai Fhitung 58,660 > Ftabel 2,69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

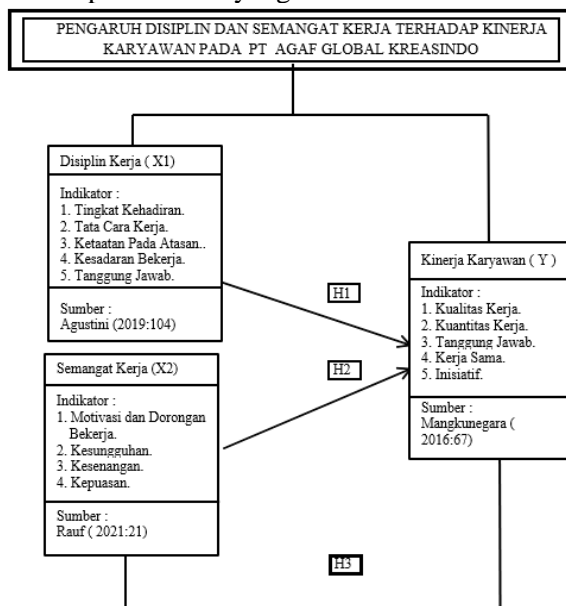
Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain, S.KOM.,M. (2017), Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Eigis Yani Pramularso (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa. Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja kerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Razif Hafiz, Sri Hastari, Ascosenda Ika Rizqi, Universitas Merdeka Pasuruan (2019), Niken Ardhiyati, Dyah Pikanthi Diwanti (2023), Alifia Anisa Maydina, Dudung Abdurrahman (2020) hasil perhitungan instrumen variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja terdapat hubungan positif yang kuat antara Semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh semangat kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juwanda ka Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto (2021), A. Jufri, Sri Hastari, Paring Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin (X1) dan semangat Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2015:60), “Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis yang membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Kerangka berpikir ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan”. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. $H_{01} : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

$H_{a1} : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

2. $H_{02} : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Semangat terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

$H_{a2} : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara Semangat terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

3. $H_{03} : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin dan Semangat terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

$H_{a3} : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin dan Semangat terhadap kinerja karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:399) lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Misalnya di sekolah, perusahaan, Lembaga pemerintah, jalan, rumah, pasar dan lain-lain. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Agaf Global Kreasindo yang terletak di Ruko Usaha Baru, Jln. Bumi Sani Permai No.11 H, Setiamekar, Kec. Tambun Sel., Bekasi, Jawa Barat 17510. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2024 – Mei 2024, sehingga terpenuhi kebutuhan segala data dan informasi yang dibutuhkan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:80), Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Agaf Global Kreasindo Area Bekasi Timur sebanyak 50 Karyawan. Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah populasi pada objek penelitian yaitu karyawan PT Agaf Global Kreasindo Area Bekasi Timur sebanyak 50 Karyawan. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2017:308), “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Teknik Analisa Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam kuesioner valid dan reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agaf Global Kreasindo yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan penyebaran kuesioner, peneliti menetapkan bahwa dari total 28 pertanyaan, 10 pertanyaan terkait Disiplin Kerja (X1), 8 pertanyaan terkait perubahan Semangat Kerja (X2), dan 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

- a. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (62%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (38%).
- b. Responden paling banyak adalah usia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 34 orang (68%), usia < 20 tahun sebanyak 2 orang (4%), 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan usia 41 - 50 tahun sebanyak 4 orang (8%).
- c. Responden yang lulusan SMA sebanyak 26 orang (52%), lulusan D3 sebanyak 2 orang (4%), responden yang lulusan S1 sebanyak 20 Orang (40%), serta responden yang lulusan S2 sebanyak 2 orang (4%).
- d. Responden yang masa bekerja dengan 6 bulan sebanyak 3 Orang (6%), 1 Tahun sebanyak 10 orang (20%), 2 Tahun sebanyak 11 orang (22%), 3 Tahun sebanyak 26 orang (52%).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Semangat Kerja (X2)			
No.	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,560	0,278	Valid
2	0,543	0,278	Valid
3	0,656	0,278	Valid
4	0,548	0,278	Valid
5	0,417	0,278	Valid
6	0,647	0,278	Valid
7	0,638	0,278	Valid
8	0,690	0,278	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel V. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Semangat Kerja (X2)			
No.	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,560	0,278	Valid
2	0,543	0,278	Valid
3	0,656	0,278	Valid
4	0,548	0,278	Valid
5	0,417	0,278	Valid
6	0,647	0,278	Valid
7	0,638	0,278	Valid
8	0,690	0,278	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No.	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,579	0,278	Valid
2	0,663	0,278	Valid
3	0,688	0,278	Valid
4	0,721	0,278	Valid
5	0,629	0,278	Valid
6	0,678	0,278	Valid
7	0,543	0,278	Valid
8	0,555	0,278	Valid
9	0,597	0,278	Valid
10	0,623	0,278	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data diatas, data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner layak untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,769	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,741	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0.769 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Semangat Kerja (X2) adalah 0,741 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,755 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VIII. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 5.15689985
Most Extreme Differences	Absolute .047
	Positive .038
	Negative -.047
Test Statistic	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data diolah

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.780	2.820		2.043	.047		
Disiplin Kerja	.489	.111	.577	4.388	.000	.446	2.242
Semangat Kerja	.351	.172	.269	2.043	.047	.446	2.242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel "Disiplin Kerja" sebesar 0,446, nilai "Semangat kerja" sebesar 0,446 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Disiplin sebesar 2,242 dan variabel Semangat kerja sebesar 2,242. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.997	1.633		.611	.544
	Disiplin Kerja	-.075	.065	-.243	-1.164	.250
	Semangat Kerja	-.202	.100	.424	2.032	.048

a. Dependent Variable: Abs_Res
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,250 dan Semangat Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,48 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menyadari dampaknya X1 dan X2 menjadi tujuan dari penelitian regresi linier langsung ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada dua komponen disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) mempunyai dampak yang saling melengkapi dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.801 + 0,658 X1$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.801 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9.801 poin.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,658 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Semangat kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,658 poin.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,805 + 0,912 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,805 diartikan bahwa jika variabel semangat kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,805 poin.
- b. Nilai koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar 0,912 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel semangat kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,912 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,760 + 0,489 X_1 + 0,351 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,760 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,760 poin.
- b. Nilai disiplin kerja (X_1) 0,489 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel semangat kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,489 poin.
- c. Nilai semangat kerja (X_2) 0,351 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel semangat kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,351 poin.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.801	2.075		4.724	.000
	Disiplin Kerja	.658	.077	.778	8.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (8,568 $>$ 2,010) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.805	3.303		1.455	.152
	Semangat Kerja	.912	.135	.699	6.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (6,766 $>$ 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2099.365	2	1049.683	41.222	.000 ^b
	Residual	1196.815	47	25.464		
	Total	3296.180	49			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (41,222 $>$ 2,800), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9.801 + 0,658 X_1$., nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,778 artinya

kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,605 atau sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,568 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4.805 + 0,912 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,699 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,488 atau sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,766 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja(X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,760 + 0,489 X_1 + 0,351 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,798 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,7\%) = 36,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,222 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT

Agaf Global Kreasido. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 9.801 + 0,658 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,778 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,568 > 2,010$) Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Agaf Global Kreasido. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 4.805 + 0,912 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,699 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 48,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,766 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 5,760 + 0,489 X_1 + 0,351 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,222 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama.
- [2] Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

-
- [3] Alfisiana, A. P., & Safiih, A. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tridaya dimensi indonesia di jakarta selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1263-1273.
- [4] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [5] Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122-131.
- [6] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- [7] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 131-136.
- [8] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA