

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOWARNA NUSANTARA TANGERANG SELATAN

Shafira Dwi Marcella¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹shafiramarcella@gmail.com

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

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Indowarna Nusantara South Tangerang either partially or simultaneously. The research method used is quantitative and associative in nature. The sampling technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The results of the research show that motivation (X1) and work discipline (X2) influence employee performance (Y) with a regression equation of $Y = 13,215 + 0,293 (X1) + 0,354 (X2)$ with a coefficient of determination of 33,9%. Partial hypothesis test results influence motivation. On employee performance with the results of the t test $> t$ table or $3,449 > 2,002$, then $[Ho]_{-1}$ is rejected and $[Ha]_{-1}$ is accepted. Partially, work discipline influences employee performance with results of the t test $> t$ table or $4,502 > 2,002$, so $[Ho]_{-2}$ is rejected and $[Ha]_{-2}$ is accepted. The results of simultaneous hypothesis testing are calculated F Value $> F$ table or $14,623 > 3,16$, so $[Ho]_{-3}$ is rejected and $[Ha]_{-3}$ is accepted. It can be concluded that the research results show that motivation and work discipline influence employee performance at PT. Indowarna Nusantara South Tangerang.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indowarna Nusantara Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = 13,215 + 0,293 (X1) + 0,354 (X2)$ dengan nilai koefisien determinasi 33,9% hasil uji hipotesis secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $3,449 > 2,002$ maka Ho_{-1} ditolak dan Ha_{-1} diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $4,502 > 2,002$ maka Ho_{-2} ditolak dan Ha_{-2} diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai F hitung $> F$ tabel atau $14,623 > 3,16$ maka Ho_{-3} ditolak dan Ha_{-3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indowarna Nusantara Tangerang Selatan.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dengan hakikatnya, organisasi kemajuan bisnis organisasinya dan perlu melakukan eksekusi elit dalam bidang pekerjaannya. Konsekuensinya, kehadiran suatu organisasi dalam struktur apa pun, baik dalam lingkup besar maupun terbatas, tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia.

Memasuki era globalisasi mengharuskan organisasi mempunyai pilihan untuk melakukan pendekatan mereka agar dapat bekerja dengan lebih nyata dan efisien. Kompetisi yang ketat membuat organisasi berusaha untuk memajukan keseriusannya untuk mengimbangi daya tahannya. Sumber daya Manusia memainkan peranan penting dalam menggerakkan pelaksanaan fungsional organisasi. Dalam penerapannya, sumber daya manusia mempunyai kewajiban dan kedudukan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Melihat sumber daya manusia pesaing dalam suatu organisasi, dalam organisasi para eksekutif harus dapat mengoordinasikan dan memberdayakan mereka dengan baik. Pada akhirnya, sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menentukan kemajuan suatu organisasi.

Dewan adalah keahlian mengawasi berbagai hal, baik individu maupun pekerjaan. Dalam penerapannya, dewan mempunyai mata Pelajaran dan artikel. Subyek adalah orang yang mengarahkan, sedangkan barang adalah orang yang dikendalikan. Dapat juga diartikan bahwa administrasi adalah suatu ilmu yang disengaja untuk dapat memahami jalannya orang-orang yang bekerja sama untuk dapat menghasilkan suatu yang bermanfaat untuk orang lain, kelompok tertentu dan masyarakat yang lebih luas.

Sumber daya manusia adalah hal yang berguna dalam suatu perkumpulan, baik perkumpulan yang lingkungannya besar maupun terbatas. Sebab sumber daya manusia yaitu sumber daya yang penting dan bermanfaat untuk siklus penciptaan. Betapa pun rumitnya inovasi yang dicita-citakan suatu organisasi, namun tidak mampu terlaksana dengan tepat apabila tidak ditopang oleh sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kapasitas, penguasaan, keahlian dan juga imajinasi di setiap unit atau bagian organisasi.

Pencapaian tujuan-tujuan masih belum jelas melalui presentasi dan kelangsungan para wakil

dalam melaksanakan kewajiban mereka. Setiap asosiasi pada umumnya berharap bahwa karyawannya dapat menyelesaikannya dengan benar, profesional, bermanfaat dan ahli. Sehingga bertujuan dalam memilih bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus memiliki intensitas yang tinggi, sehingga akan memberikan dukungan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan konsumen

Tabel 1. 1
Data Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan
PT Indowarna Nusantara

No	Indikator	Keterangan	Penilaian Karyawan		Total
			Ya	Tidak	
1	Kualitas	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	30	0	30
2	Kuantitas	Dengan adanya komunikasi dengan pimpinan karyawan merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	14	16	30
3	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	27	3	30
4	Efektivitas	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	27	3	30
5	Kemandirian	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain	4	26	30

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil pra-survey yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan. Dengan permasalahan kinerja dirasakan oleh karyawan kuantitas kerja berkurangnya jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan asumsi perusahaan, diikuti dengan permasalahan tentang kemandirian yang tidak sesuai dengan strategi PT Indowarna Nusantara dan karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sebenarnya. Dengan demikian kinerja karyawan pada kantor PT Indowarna Nusantara mengalami beberapa kendala, karena dampak karyawan pekerja selama beberapa tahun terakhir membuat kantor PT Indowarna Nusantara dianggap tidak sehat. Hal ini muncul dari salah satu dampak virus corona yang terjadi yaitu menurunnya kuantitas jabatan sehingga belum optimalnya pola pikir perusahaan terhadap karyawan dan menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan karena undang-undang yang tidak resmi untuk telecommute, menjadikan sulit bagi perusahaan untuk mencapai karyawan terbesar. Akibatnya mempengaruhi perubahan

kerja dari perusahaan sebenarnya. Mengakui keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sesuatu yang sulit dilakukan mengingat diperlukan upaya yang efisien dan perubahan yang tiada henti.

Tabel 1. 2
 Data Hasil Pra-Survey Motivasi
 PT Indowarna Nusantara

No	Indikator	Keterangan	Penilaian Karyawan		Total
			Ya	Tidak	
1	Kebutuhan Fisiologis	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja disini sudah layak dan memuaskan	15	15	30
2	Kebutuhan Rasa Aman	Keselamatan kerja perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	9	21	30
3	Kebutuhan Sosial	Hubungan Kerjasama perusahaan ini cukup baik	29	1	30
4	Kebutuhan Penghargaan	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	12	18	30
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan perusahaan	5	25	30

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa ada beberapa hal yang terjadi dan menjadi permasalahan pada motivasi karyawan di PT Indowarna Nusantara. Permasalahan utamanya adalah kebutuhan fisiologis yang didapat tidak dianggap layak oleh masyarakat, seperti kompensasi, reward, uang tunai, transportasi, dan fasilitas yang dapat diakses. Permasalahan berikutnya dari kebutuhan rasa aman seperti kesejahteraan kerja di perusahaan-perusahaan yang sedang melakukan pekerjaan. Selain itu permasalahan yang dirasakan adalah Kebutuhan Penghargaan, tidak adanya inspirasi dari penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dan permasalahan yang dirasakan oleh karyawan adalah perusahaan tidak memberikan inspirasi yang cukup dengan memberikan tepuk tangan sehingga pekerja merasa kesulitan untuk melakukan hal tersebut. Menumbuhkan kapasitas dan kemampuannya, sehingga inspirasi para wakil dalam perusahaan sangat tinggi. Tentu saja tidak. Karena pada dasarnya karyawan akan bersemangat dan memberikan sesuatu yang lain untuk perusahaan jika pekerja puas, dengan asumsi pekerja membutuhkan dan membutuhkan sesuatu, ada dorongan yang muncul untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan secara efektif. Dan permasalahan terakhir ialah kebutuhan aktualisasi diri kurangnya perusahaan dalam melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan pekerjaan apapun.

Tabel 1. 3
 Data Absensi Karyawan PT Indowarna Nusantara
 Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah	Tidak Hadir	Hadir
			S	I	A			
2021	60	240	8	10	20	38	15,83%	84,17%
2022	60	240	12	15	16	43	17,92%	82,08%
2023	60	240	21	30	24	75	31,25%	68,75%
Total			41	55	60	156	65%	235%

Ket: S: Sakit, I: Izin, A: Alfa
 Sumber: PT Indowarna Nusantara Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, cenderung ada anggapan bahwa tingkat disiplin kerja belum memadai, hal ini terlihat dari persentase angka pada tabel di atas. Angka kehadiran paling besar terjadi pada tahun 2021 dengan angka 84,17% dengan tidak hadir angka 15,83%, dan kemudian pada tahun 2022 turun menjadi 82,08% dan dengan tidak hadir 17,92% sedangkan yang paling rendah pada tahun 2023 tahun lalu dengan angka 68,75% dan dengan tidak hadir 21,25%. Secara keseluruhan, selama 3 tahun terakhir, kedisiplinan perusahaan belum memadai, yakni mencapai 235% average yang hadir. Disiplin harus dilaksanakan di setiap perusahaan agar karyawan menyetujui pedoman atau pengaturan yang dibuat oleh perusahaan.

Karyawan juga mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin, dapat bertindak sesuai dengan standar material, dan pekerja dapat memberikan efisiensi yang meningkat sesuai dari perusahaan, meskipun dengan jangka pendek atau jangka panjang. Selanjutnya dari unsur-unsur yang tergambar dalam beberapa permasalahan, misalnya saja terdapatnya keberagaman dalam pelaksanaan pekerja, pelaksanaan karyawan yang tidak pernah mencapai kualitas yang sempurna, tidak adanya ulasan dan peluang berharga yang akan menumbuhkan harapan bagi karyawan serta angka yang masih tinggi secara konsisten untuk pekerja

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata, Jurnal PERKUSI pemasaran, keuangan & sumber daya manusia, VOLUME 1, NOMOR 2, APRIL 2021 : 232-241, e ISSN : 2776 – 1568. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,996 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

jaryawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,652 > 2,002$) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh F Hitung $> F$ tabel atau ($34,339 > 2,770$).

Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No.3, April 2022 : 348-356, ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra adiperkasa di Jakarta pusat Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,352 > 2,002$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($6,843 > 2,002$). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 63,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($49,237 > 2,770$).

Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi *Jurnal perkusi pemasaran, keuangan & sumber daya manusia VOLUME 1, NOMOT 1, JANUARI 2021* : 101-109 e ISSN : 2776-1568 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Purwakarta Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,071 > 1,995$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,112 > 1,995$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,406X_2$ dan Kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($43,928 > 2,740$).

Bachtiar Arifudin Husain, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018 : 24-42, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $10,141 > 2,005$. Koefisien Korelasi sebesar 0.807 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja. Dan kontribusi R^2 (R Square) sebesar 65,2% . Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $9,884 > 2,005$. Koefisien korelasi sebesar 0.800 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja. Dan R^2 (R Square) sebesar 64,0%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $64,959 > 3,17$. Koefisien korelasi sebesar 0.840 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama. Dan kinerja dan R^2 (R Square) sebesar 70,6%.

Priehadi Dhasa Eka, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, Juli 2021 : 522-534, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,625 > 1,997$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($12,483 > 1,997$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($84,769 > 3,14$).

Isman Nurdjati, Veta Lidya Delimah Pasaribu, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Maret 2022 (151-150), p-ISSN 2621 797X, e-ISSN 2746-6841 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 30,5% dan uji t diperoleh t hitung diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,358 > 1,988$) Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai kontribusi sebesar 42,7% dan nilai t hitung $>$ t tabel atau (5.598 $>$ 1.988). Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 0.991 + 0.483X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%, uji F diperoleh F hitung $>$ F tabel atau (20.521 $>$ 3.103).

Suwanto, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Vol. 3, No. 1, September 2019 : 16-23, p ISSN : 2581 – 2769, e ISSN : 2598-9502 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Hasil penelitian ini Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 7,524 $>$ 1,673 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi 0,829 $<$ 1,673 dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600-0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami & Ika Ruhana (2015) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No.2 ISSN : 321-332 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Pattindo Malang) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,925 $>$ t tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 4,651 $>$ t tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar 50,605 $>$ F tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Servina Siregar, Sjahril Effendy & Syafruddin Ritonga, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol 4,

No. 3, Februari 2022 : 1791-1802, ISSN 2622-3740 (Online) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat Hasil penelitian ini yaitu : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar 7,832 $>$ t tabel 1,980 dan nilai sig 0,000 $<$ 0,025. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai t hitung Disiplin Kerja yaitu sebesar 3,410 $>$ t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,001 $<$ 0,025. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 66,112 $>$ F tabel 19,487 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai p $<$ 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

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 chronbacht alpha

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

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).

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

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

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

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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 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. 8
 Uji Validitas Motivasi (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,565	0,254	Valid
P2	0,549	0,254	Valid
P3	0,515	0,254	Valid
P4	0,551	0,254	Valid
P5	0,261	0,254	Valid
P6	0,473	0,254	Valid
P7	0,559	0,254	Valid
P8	0,337	0,254	Valid
P9	0,299	0,254	Valid
P10	0,322	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > [r]_{tabel}$ 0,254. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi adalah valid. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur data penelitian. Validitas item yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan akan akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 9
 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,357	0,254	Valid
P2	0,458	0,254	Valid
P3	0,266	0,254	Valid
P4	0,473	0,254	Valid
P5	0,685	0,254	Valid
P6	0,604	0,254	Valid
P7	0,413	0,254	Valid
P8	0,558	0,254	Valid
P9	0,369	0,254	Valid
P10	0,630	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > [r]_{tabel}$ 0,254. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dikatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian. Validitas item yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan akan akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 10
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,337	0,254	Valid
P2	0,448	0,254	Valid
P3	0,592	0,254	Valid
P4	0,286	0,254	Valid
P5	0,297	0,254	Valid
P6	0,432	0,254	Valid
P7	0,283	0,254	Valid
P8	0,394	0,254	Valid
P9	0,559	0,254	Valid
P10	0,400	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > [r]_{tabel}$ 0,254. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Oleh karena itu, seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dikatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian. Validitas item yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan akan akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Motivasi (X_1)	0,524	$> 0,60$	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,632		Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,414		Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, umumnya dianggap sebagai indikasi bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan penelitian dan memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrument tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59431558
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,049
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
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 dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05). Dengan nilai P. Value lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan statistik 95%, hal ini menunjukkan bahwa data tidak menolak hipotesis nol (Ho) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,215	4,668		2,831	,006		
	Motivasi	,293	,111	,295	2,629	,011	,924	1,082
	Disiplin Kerja	,354	,093	,428	3,817	,000	,924	1,082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,924 dan variabel disiplin kerja sebesar

0,924. Nilai tersebut lebih dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas. Selain itu, nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel motivasi adalah 1,082 dan untuk variabel disiplin kerja adalah 1,082 nilai tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independent dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,001	2,692		-,743	,460
	Motivasi	,037	,064	,078	,581	,564
	Disiplin Kerja	,072	,053	,181	1,343	,185

a. Dependent Variable: Abs. RES
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.15, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,564 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,185. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel bebas tersebut dalam varian kesalahan.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,339	,316	2,639	1,764

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.14 pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,764. Nilai ini berada dalam interval 1,550-2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan bebas dari masalah

autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
 Regresi Linier Sederhana Motivasi (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	21,871		
	Motivasi	,410	,119	,413	3,449	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 21,871 + 0,410X$.

Tabel 4. 17
 Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	21,844		
	Disiplin Kerja	,421	,093	,509	4,502	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 21,844 + 0,421X$.

Tabel 4. 18
 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	13,215		
	Motivasi	,293	,111	,295	2,629	,011
	Disiplin Kerja	,354	,093	,428	3,817	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,215 + 0,293 (X_1) + 0,354 (X_2)$$

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 19
 Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,413**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut terlihat nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,413 yaitu masuk dalam interpretasi 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan yang sedang, yang artinya tingkat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 20
 Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,509**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut terlihat nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,509 yaitu masuk dalam interpretasi 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan yang sedang, yang artinya tingkat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 21
 Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,339	,316	2,639

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut terlihat nilai korelasi variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,582, yaitu masuk dalam interpretasi 0,400 - 0,599 dengan tingkat

hubungan yang sedang, yang artinya tingkat hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sedang

terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33,9%, sementara itu sisanya sebesar 66,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,170	,156	2,932

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.22, nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,170 yang berarti variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17%, sementara itu sisanya sebesar 83% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 23
 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,259	,246	2,771

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.23, nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,259 yang berarti variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,9%, sementara itu sisanya sebesar 74,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 24
 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,339	,316	2,639

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.24, nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,339 yang berarti variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,871	4,533		4,825	,000
	Motivasi	,410	,119	,413	3,449	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Berdasarkan pada tabel 4.25 nilai t hitung sebesar 3,449 > t tabel 2,002 dan signifikan 0,001 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan.

Tabel 4. 26
 Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,844	3,485		6,268	,000
	Disiplin Kerja	,421	,093	,509	4,502	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.26 nilai t hitung sebesar 4,502 > t tabel 2,002 dan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan.

Tabel 4. 27
 Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,752	2	101,876	14,623	,000 ^b
	Residual	397,098	57	6,967		
	Total	600,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.27 diperoleh nilai F hitung 14,623 > F tabel 3,16 dan tingkat

signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan akan semakin meningkat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Indowarna Nusantara Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,871 + 0,410X$. Nilai korelasinya sebesar 0,413 (sedang). Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 17%. Nilai t hitung $3,449 > t$ tabel 2,002 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.
- b. Variabel disiplin kerja PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,844 + 0,421X$. Nilai korelasinya sebesar 0,509 (sedang). Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 25,9%. Nilai t hitung $4,502 > t$ tabel 2,002 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- c. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja PT Indowarna Nusantara Tangerang Selatan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,215 + 0,293 (X_1) + 0,354 (X_2)$. Nilai korelasinya sebesar 0,582 (sedang). Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 33,9%. Nilai F hitung $14,623 > F$ tabel 3,16 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Mangkunegara, 2019, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Adie Kurbani, (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agro Massiv International Group", Jurnal Media Wahana Ekonomi, Vol. 15 No. 1.
- [3] Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Arisanti, K., D. & Santoso., A. Wahyuni.,S., Jurnal : "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk" Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 E-Issn:2621-2373.
- [5] Bachtiar Arifudin Husain, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper", Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018 : 24-42, Issn : 2622-8882, E-Issn : 2622-9935.
- [6] Dita Sylvi Diniarti, Skripsi 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia Di Tangerang Selatan", Universitas Pamulang.
- [7] Edi, Sutrisno. "Sumber Daya Manusia", Pt. Gramedia, Surabaya, 2016.
- [8] Firmansyah, Anang & Mahardika, Budi W. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- [9] Hamali, A, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Cetak Kedua. Kota: Jakarta. Pt Buku Seru.
- [10] Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat", Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, April 2022 : 348-356, Issn : 2622-8882, E-Issn : 2622-9935.
- [11] Irfan Rizka Akbar (2023), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang", Jurnal Of Research And Publication Innovation Vol. 1 No. 3, Issn: 2985-4768.
- [12] Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren", Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Vol. 1 No. 2, April 2021 : 232-241, E-Issn: 2776-1568.
- [13] Isman Nurdjati, Veta Lidya Delimah Pasaribu, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis Di Jakarta Pusat", Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No. 2, Maret 2022 (151-150), P-Issn 2621 797x, E-Issn : 2746-6841.

- [14] Jasmani, J., & Paeno, P, (2019). The Effect Of Leadership And Competence On Lecturer Performance And Its Implications On Student Learning Motivation At Pamulang University. *International Journal Of Advances In Social And Economicgs*, 1(4).
- [15] Latan. H. Dan Temalagi, S. 2013. Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Ibm Spss 20.0. Bandung: Alfabeta Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika.Aditama, 2009.
- [16] Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, ‘‘Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Purwakarta’’, *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia* Vol. 1, No. 1, Januari 2021 : 101-109, E-Issn : 2776-1568.
- [17] Novynti, S.,J Judul Jurnal : ‘‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bappea Provinsi Sulawesi Tengah ‘‘ E-*Jurnal Kata Logis*, Volume 3 Nomer 1 Januari 2015 Hlm 105-115 Issn:2302-2019.
- [18] Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami & Ika Ruhana (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Pattindo Malang)’’, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 26, No. 2, Issn : 321-332.