

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA GELORA BUNG KARNO

Melinda Angelina Lauren Santosa¹, Dede Andi²

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

E-mail: melindaangelinatkj2@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine To determine the effect of motivation on employee performance of PT ISS Indonesia GBK Area partially To determine the effect of discipline on employee performance of PT ISS Indonesia GBK Area partially To determine the effect of motivation and discipline on employee performance of PT ISS Indonesia GBK Area simultaneously. The sample used was the slovin sample technique which amounted to 112 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The results showed that: (1) partially that motivation has a positive influence on employee performance this can be proven from the linear regression test has a regression equation value $Y = 2.664 + 0.087 X_1$, it can be concluded that the constant value is 2.664. Hypothesis testing found that the t_{count} is greater than the t_{table} (8.815 greater than 1.982) with a significant level of $0.000 < 0.05$ (2) partially that discipline has a positive influence on employee performance this can be proven from the results of the linear regression test has a regression equation value $Y = 2.730 + 0.831 X_2$, it can be concluded that the constant value is 2.730. Hypothesis testing found that t_{count} is greater than t_{table} (17.774 > 1.982) with a significant level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be said that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (3) simultaneously the effect of motivation (X_1) and discipline (X_2) on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK secara parsial Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK secara parsial Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK secara simultan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel *slovin* berjumlah 112 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 2,664 + 0,087 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2,664. Uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (8.815 lebih besar dari 1.982) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ (2) secara parsial bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan $Y = 2,730 + 0,831 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2,730. Uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (17.774 > 1.982) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Oleh karena Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. (3) secara simultan Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi, di mana $Y = 0,864 + 0,643 X_1 + 0,861 X_2$, dan nilai korelasi sebesar 0,746, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,746, atau 74,6%, sedangkan f_{hitung} adalah

160.054 > 3.080. Jadi, H1 dan H2 diterima, dan H0 ditolak. Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam Kemajuan bisnis sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. Manajemen yang tepat diperlukan untuk memajukan bisnis tersebut. Perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk bertahan dan berkembang. Untuk bertahan dalam persaingan yang ketat, perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing mereka. Pengembangan sumber daya manusia yang lebih mahir dan berkualitas tinggi diharapkan..

Salah satu cara untuk mengukur kinerja perusahaan adalah dengan menilai kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu menilai kinerja karyawannya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi; sebaliknya, kinerja karyawan yang baik harus dipertahankan atau ditingkatkan.

Kinerja, menurut Hasibuan (2018), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan kecakapan, usaha, dan kesempatan mereka.

Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan memberi mereka motivasi.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020), motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang ingin bekerja sama, bekerja dengan baik, dan memanfaatkan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Faktor yang mendorong setiap aktivitas pasti ada. Oleh karena itu, faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena tidak ada motivasi untuk melakukannya. Karena itu, pemenuhan kebutuhan

dan komunikasi persuasif adalah cara terbaik untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif dan efisien tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan cara mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin menurut Hasibuan (2019:193) adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan bisnis dan aturan sosial yang berlaku. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka akan dapat mencapai hasil yang optimal, apakah itu terkait dengan waktu, tata tertib, atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK yang beralamat di Jl Jendral Sudirman Blok J No.3 Bintaro Jaya 15229, Indonesia. PT. ISS Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa dengan cakupan layanan fasilitas berupa *cleaning, property, catering, support, security, facility management* dan *integrated facility services*) melaksanakan sosialisasi dan seleksi untuk jabatan *cleaning service* dan *security*.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, terlihat adanya gejala-gejala penurunan kinerja karyawan, baik dari segi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan maupun kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti belum optimalnya pemberian motivasi yang diberikan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin akan tingkat kehadirannya, Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin kehilangan motivasi untuk melakukan tugas dengan baik. Ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya penghargaan, kurangnya pengembangan karir, atau konflik di tempat kerja, Fasilitas kerja yang buruk, peralatan yang usang, atau kondisi kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi motivasi dan

disiplin karyawan. Dari permasalahan di atas dapat kita lihat dengan tabel penilaian kinerja PT. ISS Indonesia Area GBK Pada tahun 2022-2023. Berikut ini penilaian kinerja disesuaikan dengan yang ada di PT ISS Indonesia Area GBK

Tabel I Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area GBK Tahun 2018-2020

No	Aspek yang dinilai	2018		2019		2020	
		Nilai	Skor (%)	Nilai	Skor (%)	Nilai	Skor (%)
1	Employee Turnover	42	4,2	35	3,5	46	4,6
2	Customer Retention	90	9,0	91	9,1	91	9,1
3	Lost Time Injury Frequency	90	9,0	28	2,8	25	2,5
	Rata - rata	74	7,4	51	5,1	54	5,4

Sumber: Laporan dan Petansi Website PT ISS word.com

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. ISS Area GBK setiap tahunnya ada aspek penilaian, namun pada kenyataannya mengalami penurunan setiap tahunnya dapat di lihat di tabel. *Employee Turnover* tahun 2018 nilai 42, dengan skor 4,2%, tahun 2019 dengan nilai 35 dengan hasil skor 3,5%, tahun 2020 nilai 46 dengan hasil skor 4,6% Untuk *Customer Retention* tahun 2019 nilai 90 dengan hasil skor 9,0%, tahun 2020 nilai 91 dengan hasil skor 9,1%, tahun 2020 nilai 91 dengan hasil skor 9,1% ,Untuk *Lost Time Injury Frequency* tahun 2018 nilai 90 dengan hasil skor 9,1%, tahun 2019 nilai 28 dengan hasil skor 2,8 tahun 2020 nilai 25 dengan hasil 2,5%.

Untuk melihat skala penilaian setiap tahunnya dapat kita lihat di tabel berikut ini Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area GBK Tahun 2018-2020

Tabel II Skala penilaian Karyawan

No	Skala Penilaian	Kategori
1	40,00 – 59,99	Kurang
2	60,00 – 79,99	Cukup
3	80,00 – 100	Baik

Sumber: Data Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK

Dari tabel diatas dapat kita lihat hasil skor Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area GBK Tahun 2020-2022. Untuk Kualitas kerja tahun 2020 dengan skala 9,0 maka dikatakan baik, untuk tahun 2021 dengan skala 8,5 maka dikatakan baik, untuk tahun 2022 dengan skala 8,0 maka di katakan baik. Untuk Kuantitas kerja tahun 2020 dengan skala 8,5 maka di katakan baik, untuk tahun

2021 dengan skala 8,0 maka dikatakan baik, untuk tahun 2022 dengan skala 7,5 maka dikatakan cukup. Untuk Ketepatan Waktu tahun 2020 dengan skala 8,0 maka di katakan baik, untuk tahun 2021 dengan skala 7,5 maka di katakan cukup, untuk tahun 2022 dengan skala 7,0 maka di katakan cukup. Untuk Efektivitas tahun 2020 dengan skala 7,5 maka dikatakan cukup untuk tahun 2021 dengan skala 7,0 maka dikatakan cukup, untuk tahun 2022 dengan skala 6,5 maka dikatakan cukup. Untuk Kemandirian tahun 2020 dengan skala 7,0 maka dikatakan cukup, untuk tahun 2021 dengan skala 6,5 maka di katakan cukup, untuk tahun 2022 dengan skala 6,0 maka dikatakan cukup. Dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya Penilaian Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebanyak 5% oleh karena itu di perlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh beberapa cara guna meningkatkan kinerja karyawan misalnya, melalui pemberian motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kebutuhan fisik, emosional, sosial, atau aspirasi pribadi. Adapun motivasi diberikan oleh PT ISS kepada karyawan sebagai berikut

Tabel III Jenis Pemberian Motivasi Karyawan PT ISS

No	Jenis Pemberian Motivasi	Keterangan
1	Kebutuhan Fisik (Gaji)	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman (Asuransi)	Ada
3	Kebutuhan Sosial (Acara Gathering Kantor)	Tidak Ada
4	Kebutuhan Penghargaan (Bonus Tahunan / reward)	Ada
5	Kebutuhan Perwujudan Diri (Pelatihan kerja)	Ada

Sumber: Data Karyawan PT. ISS Indonesia

Dari data pada tabel dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. ISS Indonesia Area Gbk pada kebutuhan sosial 9(Acara Gathering Kantor) di PT. ISS tidak ada, sebenarnya

tidak mengurangi kebutuhan para karyawan PT. ISS Indonesia Area Gbk hal itu akan tetapi kebutuhan sosial (Acara *Gathering* Kantor) adalah istilah atau acara khusus yang terkait dengan suatu organisasi atau industri tertentu *gathering* kantor juga bisa digunakan untuk merayakan keberhasilan atau pencapaian tertentu, seperti pencapaian target penjualan atau perayaan ulang tahun perusahaan. Tetapi di PT. ISS Indonesia Area GBK belum ada kegiatan tersebut, untuk kebutuhan penghargaan di PT. ISS Indonesia Area GBK berupa “Puntadhewa” yaitu penghargaan kinerja setiap bulannya bekerja di PT. ISS Indonesia Area GBK dimana julukan itu berupa bintang dan bisa menaikkan jabatan setiap kinerjanya yang bagus. Berikut tabel penghargaan di PT. ISS Indonesia Area GBK

Tabel IV Kategori penghargaan Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK

No	Kategori Penghargaan	Keterangan	Data Karyawan
1	Sadewa Club	Bekerja 1 - 3 bulan	4 orang
2	Nakula Club	Bekerja 1 - 6 bulan	5 orang
3	Arjuna Club	Bekerja 1 - 9 bulan	2 orang
	Bima Club	Bekerja 1 - 12 bulan	4 orang
5	Puntadewa Club	Hasil paling tinggi	1 orang
6	Apple Award	Orang yang punya kreatifitas atau hal baru atau unik	4 orang

Sumber: Data Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK

Dari kategori penghargaan pada tabel tersebut nantinya akan menjadi *reward* dan *reward* itu nantinya akan berupa naik jabatan. Motivasi sebagai dorongan untuk menjalankan pekerjaan secara optimal sangat penting karena mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hal yang terbaik. Kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi jika setiap tugas dapat diselesaikan secara optimal. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan hanya dapat dicapai

dengan kemauan dari diri sendiri dan dukungan dari pihak lain.

Kinerja karyawan dapat dikatakan efektif apabila tidak hanya motivasi yang mendorongnya, tetapi juga disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ditentukan oleh seberapa patuh seseorang terhadap peraturan, serta bagaimana seseorang menggunakan waktunya dengan efisien dan memiliki tingkat kehadiran yang baik.

Tabel V Data Ketidakhadiran Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK Tahun 2020-2022

Tahun	Hari	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
2020	243	165	26	15	7
2021	248	170	30	20	10
2022	243	156	35	30	15
Rata rata	244	163	30	22	10

Sumber: Data Karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa angka ketidakhadiran karyawan PT ISS Indonesia Area GBK tahun 2020 dengan jumlah 165 karyawan yang sakit ada 26 orang, izin 15 orang tanpa keterangan 7 orang, tahun 2021 dengan jumlah karyawan 170 orang, sakit 30 orang, izin 20 orang, tanpa keterangan 10 orang, tahun 2022 dengan jumlah karyawan 156 orang, sakit 35 orang, izin 30 orang tanpa keterangan 15 orang, untuk tahun Hasil observasi menunjukkan bahwa penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah penyebab masalah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan. Beberapa karyawan mengaku kesibangan, dll. sesuai alasan yang di keluarkan oleh perusahaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan telah menurun, yang menyebabkan masalah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan. Beberapa anggota staf mengklaim tidak hadir karena kesibangan dan sebagainya sesuai alasan yang di keluarkan oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan yang dilakukan oleh Dede Andi, (2019), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.7. No.1. Hal. 93-102. ISSN: 2406-8616 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan

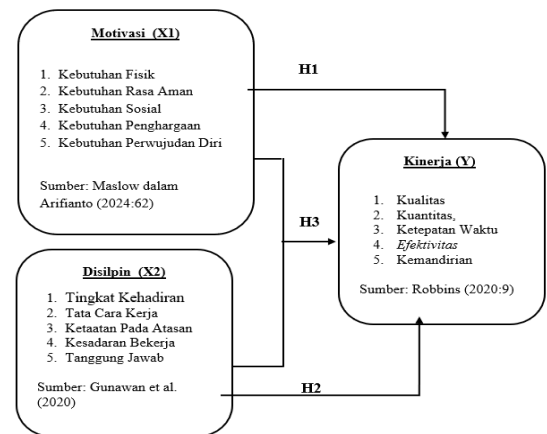
Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi dengan nilai T hitung 23,948 > ttabel 1,979 koefisien determinasi sebesar 81,8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai thitungn 22,927 > ttabel 1,979, koefisien determinasi sebesar 81%. Dengan demikian maka dari tiap-tiap variabel dapat mpengaruhi secara signifikan terhadap motivasi yang berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hardiono, Nyoman Marayasa (2022), Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister, Vol. 1 No.3. Hal. 218 – 227. ISSN: 2830-0548, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat, Hasil penelitian Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t variabel Disiplin Kerja (X2) 17,699 > 2,006 artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robby Kurniawan¹, Sutiyanti² Jurnal Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science, Universitas Internasional Batam, Volume 1 No 1, dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Variabel disiplin memiliki nilai Sig. sebesar 0.00<0.05. Berdasarkan hasil penelitian, H3 diterima artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Berpikir

Dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang mengilustrasikan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.



Gambar I Kerangka Berpikir

Pengembangan hipotesis

Dari Pengertian para ahli dapat di simpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pengertian tersebut maka didapatkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- HO: $P_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Area GBK.
- Ha: $P_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ISS Indonesia Area GBK.
- HO: $P_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Area GBK.
- Ha: $P_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area GBK.
- HO: $P_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.ISS Indonesia Area GBK.
- Ha: $P_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.ISS Indonesia Area GBK.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sementara Sugiyono (2017:11) mengatakan bahwa "pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel

terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.. Dalam konteks ini, variabel independen (X) yang diteliti adalah disiplin dan motivasi, sementara variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area GBK yang berjumlah 156 orang.

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak, 112 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representative untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 112 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 42,0%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang atau 58,0%. Responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 10,7%, yang berusia antara 31 - 40 Tahun sebanyak 96 orang atau 85,7%, yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau 3,6% Responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 90 orang atau 80,4%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 0,9%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 17,9%, yang berpendidikan Magister(S2) sebanyak 1 orang atau 0,9%..

Uji Validitas Instrumen.

Tabel VI Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	0.616	0.186	Valid
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0.755	0.186	Valid
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan)	0.776	0.186	Valid
4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun)	0.763	0.186	Valid
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan	0.813	0.186	Valid
6	Adanya rekreasi seperti company gathering untuk meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan	0.781	0.186	Valid
7	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan halhal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	0.727	0.186	Valid
8	Perusahaan saya memberikan bonus yang kepada karyawan	0.734	0.186	Valid
9	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	0.785	0.186	Valid
10	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	0.775	0.186	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.186), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian. Tabel VII Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir dan tidak pernah bolos berkerja	0.785	0.186	Valid
2	Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0.770	0.186	Valid
3	Saya selalu mematuhi SOP yang ada di perusahaan saya	0.780	0.186	Valid
4	Saya memakai segaram sesuai hari yang telah di tentukan	0.701	0.186	Valid
5	Saya selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke kantor	0.787	0.186	Valid
6	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	0.854	0.186	Valid
7	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	0.804	0.186	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	0.706	0.186	Valid
9	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.852	0.186	Valid
10	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan	0.764	0.186	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.186), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian.

Tabel VIII Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir dan tidak pernah bolos berkerja	0.829	0.186	Valid
2	Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0.790	0.186	Valid
3	Saya selalu mematuhi SOP yang ada di perusahaan saya	0.809	0.186	Valid
4	Saya memakai segaram sesuai hari yang telah di tentukan	0.805	0.186	Valid
5	Saya selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke kantor	0.715	0.186	Valid
6	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	0.797	0.186	Valid
7	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	0.662	0.186	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	0.748	0.186	Valid
9	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.731	0.186	Valid
10	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan	0.748	0.186	Valid

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.186), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel IX Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.913	0.600	Reliabel
Disiplin (X2)	0.928	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.919	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), disiplin (X₂), dan Disiplin (X₁) tergolong reliabel. Ini karena masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha > 0,600.

Uji Normalitas

Tabel X Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		112	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,88586777	
Most Extreme Differences	Absolute	,125	
	Positive	,064	
	Negative	-,125	
Test Statistic		,125	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,056 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,050
		Upper Bound	,062

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2024

Asumsi distribusi persamaan dalam tes ini adalah normal, karena nilai signifikansi 0,062 lebih besar dari 0,050, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tes di tabel di atas.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar II Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas. Sebagai hasil dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya yang mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan pada plot probabilitas normal di atas.

Uji Multikolinearitas

Tabel X1 Multikolinearitas

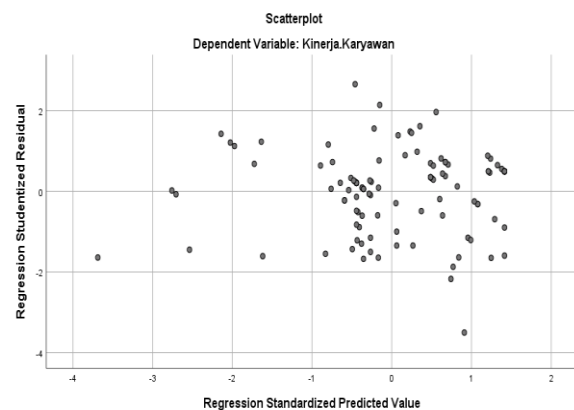
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,664	2,259		1,179	,241		
	Motivasi	,087	,064	,090	1,351	,180	,521	1,921
	Disiplin	,831	,070	,799	11,936	,000	,521	1,921

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, variabel toleransi disiplin sebesar 0,521 dan motivasi sebesar 0,521 semuanya kurang dari 1, dan faktor variasi inflasi variabel disiplin sebesar 1,921 dan motivasi sebesar 1,921, semuanya yang kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak terdapat interferensi multikolinearitas yang ditunjukkan oleh model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar III Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola sebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian karena tidak ditemukan adanya gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Tabel XII Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,664	2,259		1,179	,241
	Motivasi	,087	,064	,090	1,351	,180
	Disiplin	,831	,070	,799	11,936	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian dapat ditemukan pada tabel di atas, dan persamaan regresi dapat ditemukan sebagai berikut $Y = 2,664 + 0,087X_1 + 0,831X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,664 artinya jika variabel motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) tidak berubah maka kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 2,664 poin.
- Nilai motivasi (X₁) sebesar 0,087 artinya jika konstan dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X₂), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,087 poin.
- Nilai disiplin (X₂) sebesar 0,831 artinya apabila tetap konstan dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin (X₂) akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,831 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

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

Correlations

		Motivasi	Kinerja.Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,643**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	112	112
Kinerja.Karyawan	Pearson Correlation	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	112	112

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,643 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 sampai dengan 0,799 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Tabel XIV Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin	Kinerja.Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,861**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	112	112
Kinerja.Karyawan	Pearson Correlation	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	112	112

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tes yang ditunjukkan pada tabel di atas, koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,861. Nilai ini berada di antara 0,800 dan 1,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat satu sama lain.

Tabel XV Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,741	2,91222

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel XVI Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,414	,409	4,40325

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tes yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 41,4%. Koefisien determinasi sebesar 0,414 menunjukkan bahwa bagian yang tersisa sebesar $(100 - 41,1\%) = 58,6\%$ mempengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel XVII Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,739	2,92311

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tes pada tabel di atas, dengan koefisien determinasi 0,742, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,2%. Faktor lain yang tidak diuji dipengaruhi sebesar 25,8%, atau 100 persen dari 74,2 persen.

Tabel XVIII Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,741	2,91222

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tes pada tabel di atas, dengan koefisien determinasi 0,746, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 74,6%. Faktor lain yang tidak dipelajari memengaruhi sisa sebesar 25,4%, atau 100 persen dari 74,6%..

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XIX Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,137	3,029		4,998	,000
	Motivasi	,619	,070	,643	8,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$ juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , atau 8,815 lebih besar dari 1,982. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel XX Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,620	2,154		1,681	,096
	Disiplin	,896	,050	,861	17,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,774 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XXI Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2714,843	2	1357,421	160,054	,000 ^b
	Residual	924,434	109	8,481		
	Total	3639,277	111			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,054 > 3,080)$, Selain itu, signifikansi kurang dari 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$ diperkuat. Oleh

karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Kondisi jawaban responden atas variabel motivasi

Jumlah skor rata-rata variabel motivasi adalah 4.72, yang menunjukkan kategori yang baik. motivasi dianggap positif oleh mayoritas responden, menurut jawaban rata-rata mereka. Menurut jawaban, 42,9% memberikan jawaban sangat setuju (SS), 46,3% memberikan jawaban baik, tetapi 7,0% dari responden memberikan jawaban kurang baik (KS), 2,5% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan 1,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin

Variabel disiplin menerima skor rata-rata 4.23, yang menunjukkannya dalam kategori baik. Mayoritas responden menunjukkan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan, menurut jawaban rata-rata mereka. Berdasarkan jawaban, 35,5% responden memberikan jawaban sangat baik (SS), 55,4% memberikan jawaban baik, tetapi 6,7% responden memberikan jawaban kurang baik (KS), 1,6% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan 0,7% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.16 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 33,4% memberikan jawaban sangat baik (SS), sebanyak 52,6% memberikan jawaban baik (S), namun masih ada responden sebanyak 11,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KS), sebanyak 2,1% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 0,7% memberikan jawaban sangat tidak baik (STS).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 2,664 + 0,087X_1$, dan koefisien korelasi adalah 0,643, yang

menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,414, atau 41,1%, dan faktor lain memengaruhi 58,6% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau $8,815 > 1,982$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Dimas Rari Hidayat (2019), yang menemukan bahwa motivasi untuk kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 22,206 + 3,204X$, nilai korelasi 0,576, dan determinasi 61,3%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($12,193 > 1,986$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Fitriani pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Penelitian tersebut menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 61,7 + 54,4X$, nilai korelasi 0,774, dan determinasi 59,9%. $> t$ tabel ($11,854 > 1,984$).

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tes menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 2,730 + 0,831X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,861. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,742, atau 74,2%, dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai sisa sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($17,774 > 1,982$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Abdul (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia di Palembang. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 36,2 + 0,362X$ dan

kontribusi pengaruh sebesar 78,6% serta uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustin pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang. Penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 35,8% dan pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} atau (2,89 lebih besar dari 1,671)

Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan, dengan persamaan regresi Y , bahwa disiplin (X_2) dan motivasi (X_1) memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. $= 0,864 + 0,0,6437X_1 + 0,0,861X_2$. Koefisien korelasi, yang juga dikenal sebagai tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dihitung sebesar 0,746 Dengan kata lain, mereka memiliki korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan adalah 74,6% sementara 31,6% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan. Uji hipotesis memiliki nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($160,054 > 3,080$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, dimana studinya menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9%, dan uji hipotesis menghasilkan nilai $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ela Novalena (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan kab. Deli Serdang, dimana dalam studinya menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,5%, dan hipotesisnya diuji dengan nilai $0,000 < 0,05$.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area GBK telah diuraikan secara statistic dengan menggunakan program SPSS versi 26, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 2,664 + 0,087 X_1$ dan nilai korelasi sebesar 0,643, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,414 atau 41,1%, dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (8.815 lebih besar dari 1.982) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ Karena itu, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Persamaan regresi menunjukkan bahwa disiplin (X_2) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 2,730 + 0,831 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,861, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi adalah 0,742, atau 74,2%, dan uji hipotesis menemukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,774 > 1,982$) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Oleh karena Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi, di mana $Y = 0,864 + 0,643 X_1 + 0,861 X_2$, dan nilai korelasi sebesar 0,746, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,746, atau 74,6%, sedangkan f_{tabel} adalah $160,054 > 3,080$. Jadi, H_1 dan H_2 diterima, dan H_0 ditolak. Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agrasadya, Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Bogor. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1237–1247.
- [2] Agustini, K., & Ngarti, J. G. (2020). Pengembangan Video Pemagustini, K., & Ngarti, J. G. (2020). Pengembangan Video Pembelajaran Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Menggunakan Model R & D. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(April 2020), 62–78. <https://ejournal.undiksha.ac.id/> *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(April 2020), 62–78. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jipp/article/download/18403/14752>
- [3] Ainul Muftiyah, N. R. (2022). *Pengaruh Beban Klaim Dan Beban Operasional Terhadap Profitabilitas Pt. Jamkrindo*. 1–67.
- [4] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [5] Andi, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kiner Karyawan Studi Pada Pt Atlasresources Tbk Jakarta Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 93. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i1.y2019.p93-102>
- [6] Anggraeni, V. K., & Lenggono, T. O. (2021). Pengaruh Implementasi Pp No 23 Tahun 2018, Pemahaman Perpajakan, Dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm. *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9(1), 96–108. <https://doi.org/10.35508/jak.v9i1.3993>
- [7] Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.Pdf>
- [8] Arifianto, C. (2024). Dasar-dasar perilaku dan motivasi organisasi. Dalam A. Qohar & A. Rohman (Eds.), *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan* (Hal. 57-70). PT Penerbit Qriset Indonesia
- [9] Arga Surya Wira, Dwi Urip Wardoyo, M. Luthfi Islahuddin, Rahmania Gita Safitri, & Syifa Nabillah Putri. (2022). Pengaruh Sustainability Report Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Perusahaan Non Keuangan Dari Tahun 2018-2020) Proxy: Pbv (Price To Book Value). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 161–166. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.333>
- [10] Auriza, M. Z., Supu, M., Antasari, C., & Aldheony, S. (2024). *The Role Of Customer Satisfaction In Forming Trust And Loyalty At Dua Putri Restaurant In Bungku Tengah Morowali*. 6(1). <https://doi.org/10.56338/ljhess.v6i1.4760>
- [11] Baety, L., Jumi, J., & Taviyastuti, T. (2020). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Berganda. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov)*, 6(2), 155–163. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/438>
- [12] Bantam, D. J., Kekesisipan, H. M., Fathoni, N. R., Putri, S., Jenderal, U., & Yani, A. (2024). Kerja Pada Karyawan Di Pt Satu Kosong Tujuh. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(9), 40–46.
- [13] Buta Jadi Raja, S., Si Momong, H., Kembang Padma, P., Wak Lebay, F., Dan Cerdik Berbalas Bohong, P., Dori, D., & Tapak Kaki Tomek Dan Si Kijang Ajaib, B. (2020). *Karya Hamna Ha Es Dan Suryanto. Terdapat Delapan Cerita Dalam Buku Corita Muntuh (Sanggau Begesah) Karya Hamna Ha Es Dan Suryanto Yaitu: Hikayat*.
- [14] Citrajaya, D., & Ghozali, I. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Aktivitas Csr Dalam Dimensi Tata Kelola, Lingkungan, Dan Sosial Terhadap Manajemen Laba. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 9(2), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- [15] Dede Andi, (2019), *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.7. No.1. Hal. 93-102. ISSN: 2406-8616 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan
- [16] Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77–79. www.publikasi.unitri.ac.id