

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT USAHA TERPADU UHAMKA DI JAKARTA SELATAN

Feni Fitri Fadila¹, Achmad Ludvy²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ fenifitri98@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen02586@unpam.ac.id

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the partial and simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Usaha Terpadu UHAMKA South Jakarta. The research method used is descriptive with a quantitative approach with a saturated sample of 88 respondents. The results of this study indicate that X1 (motivation) has a positive but insignificant effect on Y (performance) with a t count of 0.769 < t table. 1.98827. X2 (work discipline) has a positive and significant effect on Y (Performance) with a t count of 10.751 > t table 1.98827. X1 (motivation) and X2 (discipline) have a positive and significant effect on y (performance) with an F count of 104.757 > F table 3.10. Both variables have a determination strength of 70.5% and the rest is influenced by other variables that are not studied.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Terpadu UHAMKA Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 88 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 (motivasi) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Y (kinerja) dengan thitung 0,769 < ttabel. 1.98827. X2 (disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y(Kinerja) dengan thitung 10,751 > ttabel 1.98827. X1 (motivasi) dan X2 (disiplin) berpengaruh positif dan signifikan terhadap y (kinerja) dengan Fhitung 104,757 > F tabel 3,10. Kedua variabel memiliki kekuatan determinasi sebesar 70,5 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain yg tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada zaman modern saat ini kondisi kinerja sekarang sering kali banyak ditemukan beberapa masalah dalam menangani pekerjaan jobdesknya masing-masing. Disisi lain Perusahaan tidak akan mungkin menjalankan kegiatan perusahaannya dengan baik tanpa adanya tenaga manusia yang memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan harus bisa mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan dengan baik dan sempurna. Keberhasilan Perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah faktor penting adalah Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor dari semua tingkatan perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh Perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang biasa disebut dengan human resource. Jika diartikan dalam kalimat adalah tenaga kerja yang dibayar oleh Perusahaan untuk dipekerjakan sesuai jabatannya masing – masing agar Perusahaan mencapai tujuan tertentu. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya.

PT Usaha Terpadu UHAMKA adalah perusahaan yang menyediakan jasa dalam bidang konstruksi yang melayani pembangunan gedung, interior, pembangunan sarana dan prasarana, bahkan instalasi mekanikal dan elektrikal. Sebagai perusahaan entitas bisnis yang spesialis dalam merencanakan, mengelola dan melaksanakan proyek–proyek konstruksi, PT Usaha Terpadu UHAMKA sudah melakukan lebih dari 125 proyek yang telah diselesaikan oleh PT Usaha Terpadu UHAMKA dari sejak tahun 2017.

Suatu Perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Permasalahan yang ada dalam PT Usaha Terpadu UHAMKA terdapat pada kurangnya motivasi pada diri karyawan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk menumbuhkan rasa semangat bekerja tentunya pada karyawan PT Usaha Terpadu

UHAMKA. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Perusahaan. Karyawan dituntut untuk mencapai target yang sudah ditetapkan Perusahaan, tuntutan tersebut akan menjadi beban yang harus dicapai. Selain itu, tekanan dari atasan yang menuntut untuk segera menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas juga membuat karyawan menjadi tidak semangat sehingga motivasi bekerja menurun dan tanggung jawab akan terbengkalai.

Berikut merupakan data motivasi karyawan pada bagian Management Building pada PT Usaha Terpadu UHAMKA :

Tabel 1.1
Data Motivasi Karyawan pada Bagian Management Building
PT Usaha Terpadu UHAMKA

No	Jenis Pemberian Motivasi	Motivasi Yang Diberikan	2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisik	Seragam Karyawan	-	-	-
		Tunjangan Makan	√	√	√
2	Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan Hari Tua	-	-	√
		Jaminan Tenaga Kerja	-	-	√
3	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan Prestasi	-	-	√
		Pemberian <i>Reward</i> Karyawan (seorangan)	-	-	-B
4	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan Karir	-	-	√
		Pengembangan Potensi	-	√	√
		Asuransi Kecelakaan	-	-	-
5	Kebutuhan Keselamatan	Perengkapan Keselamatan Kerja	√	√	√

Sumber: PT Usaha Terpadu UHAMKA

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tabel diatas beberapa aspek motivasi yang ada di PT Usaha Terpadu UHAMKA masih banyak yang belum dipenuhi oleh Perusahaan kepada karyawannya contohnya seperti seragam karyawan, pemberian reward karyawan dan Asuransi Kecelakaan. Akan tetapi ada beberapa aspek yang sudah dipenuhi oleh perusahaan di setiap tahunnya, namun beberapa aspek masih belum mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu motivasi di perusahaan ini harus ditingkatkan lagi agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Selain motivasi yang mempunyai pengaruh bagi kinerja karyawan, disiplin juga termasuk ke dalam pengaruh kinerja karyawan di PT Usaha

Terpadu UHAMKA karena disiplin merupakan kedalam prioritas perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2020:43) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada bagian Management Building pada PT Usaha Terpadu UHAMKA:

Tabel 1.2
 Data Absensi Karyawan pada Bagian Management Building PT Usaha Terpadu UHAMKA

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Kehadiran
		Alpa	Ijin	Sakit	
2020	88	17	15	10	42
2021	88	14	16	19	49
2022	88	12	21	18	51
Jumlah		43	52	47	

Sumber: PT Usaha Terpadu UHAMKA

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2 data disiplin kerja, menunjukkan bahwa pada PT Usaha Terpadu UHAMKA jumlah kedisiplinan karyawan yang masih hadir tanpa keterangsan mulai dari tahun 2020 sampai 2022 selalu mempunyai kenaikan angka setiap tahun. Jika dilihat pada tabel tahun 2020 total ketidakhadiran sebanyak 42 karyawan, tahun 2021 total ketidakhadirannya 49 karyawan dan total ketidakhadiran di tahun 2022 semakin meningkat menjadi 51 karyawan dengan absensi alpa, ijin dan sakit. Jika total ketidakhadiran di setiap tahunnya semakin meningkat, maka kinerja karyawan pada PT Usaha Terpadu UHAMKA dengan demikian kurang baik.

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas, di setiap tahun pada perusahaan PT Usaha Terpadu UHAMKA masih terdapat karyawan yang belum mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan. Jika motivasi pada karyawan masih belum bisa ditingkatkan, maka akan membuat terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Berikut merupakan data kinerja karyawan di PT Usaha Terpadu UHAMKA :

Tabel 1.3
 Data Kinerja Karyawan PT Usaha Terpadu UHAMKA

No	Pernyataan	Aktual (%)	Standar (%)
Tahun 2020			
1	Kualitas hasil pekerjaan	99,5	100%
2	Kuantitas hasil pekerjaan	99,5	100%
3	Ketepatan waktu	70	100%
4	Kehadiran	65	100%
5	Kemampuan kerja sama	71,5	100%
Total Rata-rata		81,1	
Tahun 2021			
1	Kualitas hasil pekerjaan	99,5	100%
2	Kuantitas hasil pekerjaan	99,5	100%
3	Ketepatan waktu	78,3	100%
4	Kehadiran	67	100%
5	Kemampuan kerja sama	83,1	100%
Total Rata-rata		85,4	
Tahun 2022			
1	Kualitas hasil pekerjaan	99,5	100%
2	Kuantitas hasil pekerjaan	99,5	100%
3	Ketepatan waktu	63	100%
4	Kehadiran	67	100%
5	Kemampuan kerja sama	81	100%
Total Rata-rata		82	

Sumber: PT Usaha Terpadu UHAMKA

Berdasarkan hasil pra survei data kinerja karyawan diatas, dapat dilihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan tiap tahunnya. Dilihat dari presentase ketercapaian contoh pada tahun 2020 yang diharapkan mencapai target yang telah ditentukan tetapi untuk ketepatan waktu yang diperoleh hanya 70% dan untuk kehadiran kerja yang diperoleh 65% yakni jauh dari target yang di harapkan oleh perusahaan yang telah di tetapkan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Isnir Ramadina, Irman Firmansyah, SE, M.M STIEM PASIM Sukabumi Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Nusa Surya Cipta Dana Kota Sukabumi. Tahun 2020 Sumber: Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol,1 No.2 Agustus 2020 Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi diukur dengan 12 indikator, dari 12 indikator semua dinilai baik oleh responden; (2) Disiplin kerja diukur dengan 8 indikator, dari 8 indikator semua dinilai baik oleh responden; (3); produktivitas karyawan diukur dengan 9 indikator, dari 9 indikator semua indikator dinilai baik oleh responden; (4) Uji

korelasi tingkat signifikansi 0,000 dan $R = 0,678$; (5) Persamaan regresi, koefisien $X_1 = 0,569$, koefisien $X_2 = -0,210$ dan konstanta = 15,080; (6) Uji t nilai signifikan motivasi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja $0,491 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan Uji f nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto Universitas Pamulang Tangerang Selatan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Tahun 2021 Sumber: Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi), Vol. 20 No.1, April 2021 E-ISSN : 2655-9943 ISSN : 1978-4007 Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin & Wisnu Mahendri Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Putra Putri Jombang Tahun 2021 Sumber : Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No.3 Agustus 2021 Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara baik parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, dan M Kurniawan Universitas IBN Khaldun Bogor Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tahun: 2020 Sumber : Jurnal Manajemen, Vol.9 No.1 P-ISSN : 1978-6387 E-ISSN : 2623-050X Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni Universitas Kadiri Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Tahun : 2019 Sumber : Jurnal Ilmiah

Mahasiswa Ekonomi, Volume 2 No. 1 Juli 2019 E-ISSN : 2621-2374 ISSN : 2621-2374 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

M. Efendi, Febrie Yogie Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas Lubuklinggau Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit Hijau Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2019 Sumber: Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317 Hasil penelitian, dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 10,428 + 0,349 X_1 + 0,382 X_2$. Selanjutnya dari analisis diperoleh nilai R square R^2 sebesar 0,770 atau 77,0%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 77,0% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Tahun 2020 Sumber : Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 ISSN 2548-9585 Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau

Ahmad Afandi, Syaiful Bahri Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2020 Sumber : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3 No.2 September 2020 E-ISSN : 2623-2634 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia

Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara Muhamad Ekhsan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tahun : 2019 Sumber: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13 No.1 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics

Anggreany Hustia Universitas Muhammadiyah Palembang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Tahun : 2020 Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, Page 81-91, Desember 2020 e-ISSN: 2623-2081 p-ISSN: 2089-8177 Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

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

1) Uji Validitas

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

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas 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

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

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

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) 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

Dapat dilihat dari tabel uji validitas variabel motivasi memiliki nilai pearson correlation untuk semua butir pertanyaan diberi tanda bintang dua (**) yang artinya nilai korelasi signifikan sehingga data memenuhi asumsi validitas atau data valid

Dapat dilihat dari tabel uji validitas variabel disiplin kerja memiliki nilai pearson correlation untuk semua butir pertanyaan diberi tanda bintang dua (**) yang artinya nilai korelasi signifikan sehingga data memenuhi asumsi validitas atau data valid

Dapat dilihat dari tabel uji validitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai pearson correlation untuk semua butir pertanyaan diberi tanda bintang dua (**) yang artinya nilai korelasi signifikan sehingga data memenuhi asumsi validitas atau data valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1_X1_2_X1_3_X1_4_X1_5_X1_6_X1_7_X1_8_X1_9_X1_10
/SCALE(MOTIVASI)ALL
/MODEL=ALPHA.
Reliability
Scale: MOTIVASI
Case Processing Summary
```

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 Oleh Peneliti (2024)

Dari tabel uji reliabilitas variable motivasi (X1) dengan nilai cronbach's alpha 0,927 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variable motivasi (X1) reliabel

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

```
Case Processing Summary
```

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Dari tabel uji reliabilitas variable disiplin kerja (X2) dengan nilai cronbach's alpha 0,927 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variable disiplin kerja (X2) reliabel

Tabel 4.14
 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```
Case Processing Summary
```

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

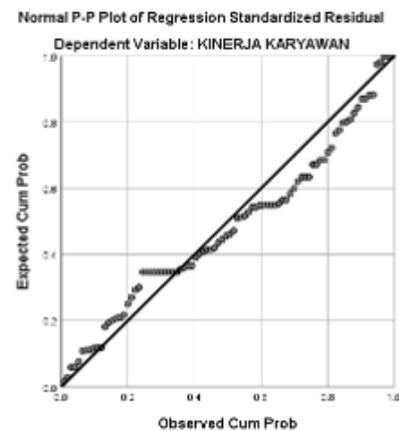
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel uji reliabilitas variable motivasi (X1) dengan nilai cronbach's alpha 0,927 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variable motivasi (X1) reliabel

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Sumber: SPSS Versi 26

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

```
Coefficientsa
```

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.339	2.341			3.562	.001					
	MOTIVASI	.044	.057	.058	.769	.444	.565	.083	.045	.604	1.655	
	DISIPLIN KERJA	.521	.048	.806	10.751	.000	.842	.759	.626	.604	1.655	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil untuk variabel motivasi nilai tolerance $0,604 < 1$ dan nilai VIF $1 < 1,655 < 10$, artinya tidak terjadi multikoleniaritas pada variabel motivasi. Dan berdasarkan hasil untuk variabel Disiplin Kerja nilai tolerance $0,604 < 1$ dan nilai VIF $1 < 1,655 < 10$, artinya tidak terjadi multikoleniaritas pada variabel disiplin kerja. Kedua variabel x tidak terjadi multikoleniaritas artinya penelitian dapat dilanjutkan

3) Uji Autokorelasi

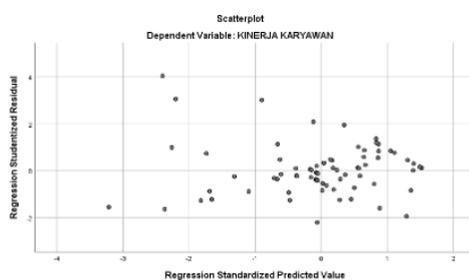
Tabel 4.17
 Run Test Variabel Motivasi (X1)

Runs Test	MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Test Value ^a	40	61	41
Cases < Test Value	35	44	40
Cases ≥ Test Value	53	44	48
Total Cases	88	88	88
Number of Runs	41	51	51
Z	-.483	1.287	1.376
Asymp. Sig. (2-tailed)	.629	.198	.169
a. Median			

Berdasarkan hasil Runs Test didapat nilai asymp Sig untuk Variabel Motivasi sebesar $0,629 > 0,05$. Berdasarkan hasil Runs Test didapat nilai Asymp Sig untuk Variabel Disiplin Kerja sebesar $0,198 > 0,05$. Berdasarkan hasil Runs Test didapat nilai Asymp Sig untuk Variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,169 > 0,05$. Maka semua variabel bebas dari gejala Autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
 Grafik Scatterplot



Output scatterplot di atas, yang menampilkan temuan output yang akurat, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0. Dapat menyimpulkan bahwa model regresi

ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.18
 Tabel Regresi Linier

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta								
1	(Constant)	8.339	2.341			3.562	.001					
	MOTIVASI	.044	.057	.058	.769	.444	.565	.083	.045	.604	1.655	
	DISIPLIN KERJA	.521	.048	.806	10.751	.000	.842	.759	.626	.604	1.655	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Persamaan regresi Linier diturunkan sebagai berikut dengan menggunakan tabel yang diberikan sebagai dasar dari hasil yang didapat $Y = 8,339 + 0,044(X1) + 0,521(X2) + e$. Berikut ini adalah arti dari persamaan regresi tersebut:

- a) Berdasarkan $a = 8,339$, nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,339 jika Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak ada perubahan)
- b) Berdasarkan $b1 = 0,044$, Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,044 jika Motivasi (X1) naik 1 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja (X2) tidak ada penambahan nilai variabel (konstan).
- c) Berdasarkan $b2 = 0,521$, Kinerja (Y) jika Disiplin Kerja (X2) naik 1 satuan, dengan asumsi Motivasi (X1) tidak ada penambahan nilai variabel (konstan)

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.19
 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta								
1	(Constant)	8.339	2.341			3.562	.001					
	MOTIVASI	.044	.057	.058	.769	.444	.565	.083	.045	.604	1.655	
	DISIPLIN KERJA	.521	.048	.806	10.751	.000	.842	.759	.626	.604	1.655	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Didapatkan output pada uji t, maka diperoleh

penjelasan seperti berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi diperoleh nilai thitung 0,769 dengan nilai Sig 0,444 dan derajat kebebasan = $t(a/2 ; n-k-1) = t(0,044 ; 85) = 1.98827$. Karena thitung < ttabel (0,769 < 1.98827) serta nilai Sig > Tingkat Sig (0,444 > 0,05) Menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung 10,751 dengan nilai Sig 0,000 dan derajat kebebasan = $t(a/2 ; n-k-1) = t(0,000 ; 85) = 1.98827$ Karena thitung > ttabel (10,751 > 1.98827) serta nilai Sig < Tingkat Sig (0,000 < 0,05). Menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun signifikan.

Tabel 4. 20
 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of		Mean	Sig.
		Squares	df	Square	
1	Regression	2381.570	2	1190.785	104.757 .000 ^b
	Residual	966.202	85	11.367	
	Total	3347.773	87		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Output hipotesis uji F, maka diperoleh Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumus F tabel: $df1 = k - 1$, atau $df1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = n - k$, atau $df2 = 88 - 3 = 85$, dimana k dan n adalah jumlah variabel independen. Nilai F tabel dihitung 3,10 pada tingkat sig 0,05. Dalam keadaan ini, dimana nilai sign 0,000 < 0,05 serta Fhitung 104,757 > Ftabel 3,10. Maka secara bersama-sama variabel Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	
			Square	Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.705	3.372	2.486

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji koefisien determinasi menghasilkan

0,705 berdasarkan tabel yang diberikan. Mengunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja memperoleh 70,5% terhadap Kinerja Karyawan, dengan faktor lainnya yang tidak termasuk menyumbang 29,95% sisanya

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Terpadu UHAMKA. Didasarkan dari hasil uji t (uji parsial) pada variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai thitung > ttabel (0,769 < 1.98827) serta nilai Sig > Tingkat Sig (0,444 > 0,05) dengan kesimpulan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Terpadu UHAMKA. Diperoleh dari hasil uji t (uji parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai thitung < ttabel (10,751 > 1.98827) serta nilai Sig < Tingkat Sig (0,000 < 0,05). Dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [2] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- [5] 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.
- [6] Bambang Wahyudi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- [7] Bandung Penerbit Pustaka Setia.

- [8] Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah
- [9] Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- [10] Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [11]Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [12]Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- [13]Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [14]Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [15]Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [16]Hasibuan, S.P.Melayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [17]Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya.
- [18]Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- [19]Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- [20]Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [21]Robbins, S.P Dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Dan *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- [22]Sa'adah, Lailatus. 2016. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Edited by Lailatus Sa'adah. Edisi 1. jombang.
- [23]Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [24]Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- [25]Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [26]Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara