

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSADA HARDANA REVORMA DI JAKARTA SELATAN

Astrid Neila Rizky¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ astridneila1714@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Persada Hardana Revorma South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression of $Y = 6.900 + 0.387(X1) + 0.463(X2)$, a correlation coefficient value of 0.786, a coefficient of determination (R square) of 0.786 (8.6%). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.900 + 0.387X1 + 0.463X2$. The coefficient of determination value is 61.8% while the remaining 38.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(46.132 > 2.770)$.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 6,900 + 0,387(X1) + 0,463(X2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 koefisien determinasi (R square) sebesar 0,786 (8,6%). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,900 + 0,387X1 + 0,463X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(46,132 > 2,770)$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena untuk mencapai tujuannya,

suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sebuah perusahaan tidak akan mengasilkan suatu hasil yang maksimal apabila kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak baik, sekalipun alat-alat yang digunakan merupakan alat yang canggih dan modern. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dapat dikelola dengan baik agar kinerja karyawan baik dan hasilnya dapat maksimal, sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku, bertindak, dan mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini melibatkan dorongan, energi, dan ketekunan yang diperlukan untuk memulai, mempertahankan, dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Motivasi kerja mempengaruhi sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaan mereka, seberapa tinggi kualitas kinerja mereka, serta kepuasan dan kebahagiaan yang mereka rasakan dalam melakukan pekerjaan mereka. Motivasi kerja melibatkan dua aspek penting internal dan eksternal. motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan karyawan, ketika karyawan merasa termotivasi pada pekerjaan mereka mungkin mereka lebih merasa puas, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan dan komitmen seseorang untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan konsisten, bertanggung jawab, dan teratur. Disiplin kerja melibatkan sikap yang serius, fokus, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan melibatkan beberapa aspek penting seperti ketaatan terhadap aturan dan kebijakan, ketepatan waktu, konsistensi, ketekunan dan tanggung jawab. Disiplin kerja penting dalam lingkungan kerja karena membantu menciptakan kinerja yang konsisten, efisien, dan berkualitas. Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan reputasi profesionalisme dan keandalan.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan

sering kali diukur dan dievaluasi berdasarkan standar dan indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, pengakuan, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan.

Motivasi dan Disiplin memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Keduanya saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kualitas dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan. hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yaitu, motivasi dan disiplin kerja adalah faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan kinerja, sementara disiplin kerja yang baik membantu menjaga ketertiban, efisiensi, dan kualitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Hardana Revorma Di Jakarta Selatan”.

Permasalahan kinerja pada PT Persada Hardana Revorma Selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuatif hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan pada PT Persada Hardana Revorma Jakarta Tahun 2021 s/d 2023

Aspek	Target	Realisasi		
		2021	2022	2023
kualitas kerja	100%	35%	40%	30%
kuantitas kerja	100%	75%	65%	55%
pengetahuan kerja	100%	60%	50%	45%
pelaksanaan tugas	100%	40%	35%	55%
tanggung jawab pekerjaan	100%	50%	55%	35%

Sumber: HRD PT.Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan , 2024

Berdasarkan data Kinerja Karyawan Pada tabel 1.1 dapat dilihat terjadi fluktuatif kinerja hal tersebut disebabkan target perusahaan beberapa belum terealisasi . jika permasalahan tersebut dibiarkan secara terus menerus makan akan berdampak pada capaian kinerja dan target perusahaan sulit tercapai dan perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi

karyawan PT Persada Hardana Revorma, dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi maka dapat memperoleh keuntungan tersendiri seperti kenaikan pada gaji, mempermudah kesempatan untuk dipromosikan serta meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, pemimpin Perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
 Data Motivasi pada PT Persada Hardana Revorma Jakarta Tahun 2021 s/d 2023

No.	Indikator	Uraian	Tahun		
			2021	2022	2023
1	kebutuhan fisiologis	Biaya transportasi dan			
		fasilitas kendaraan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Ulang makan	Ada	Ada	Ada
2	kebutuhan rasa aman	Pemberian bonus (THR)	Ada	Ada	Ada
		Jaminan kesehatan (BPJS)	Ada	Ada	Ada
		Jaminan keselamatan kerja	Tidak Ada	Ada	Ada
		Pensiun atau pesangon (JHT)	Tidak Ada	Ada	Ada
3	kebutuhan sosial	hubungan baik dengan rekan kerja	Ada	Ada	Ada
4	kebutuhan penghargaan	pengakuan prestasi			
		penghargaan atas loyalitas (masa kerja)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	kebutuhan aktualisasi diri	pelatihan dan pengembangan kerja karyawan	Ada	Ada	Ada

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey, 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai pemberian motivasi pada PT Persada Hardana Revorma tabel 1.2 data di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Persada Hardana Revorma dinilai masih kurang optimal, karena terdapat permasalahan yang mempengaruhi motivasi yaitu dilihat dari poin ke 1 tidak ada biaya transportasi dan fasilitas kendaraan dari perusahaan, poin ke 4 tidak ada Penghargaan atas loyalitas (masa kerja) karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT

Persada Hardana Revorma belum optimal secara keseluruhan. Hal ini membuktikan bahwa PT Persada Hardana Revorma harus lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan. Selain itu, Perusahaan tersebut masih memerlukan kedisiplinan karyawan. Adapun data yang diperoleh mengenai kedisiplinan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
 Data Disiplin Kerja berdasarkan kasus indisipliner absensi karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah kasus indisipliner			Jumlah (JML)	Persentase (%) (JML/JHK/JK)
			Terlambat (TL)	Pulang Awal (PA)	Alpha (AP)		
2021	63	264	510	320	60	890	5,35%
2022	65	264	572	325	56	953	5,55%
2023	60	264	510	328	58	956	6,04%
Rata-rata Indisipliner			531	324	58	933	6,00%

Sumber: Data Indisipliner PT Persada Hardana Revorma, 2024

Berdasarkan data indisipliner diatas PT Persada Hardana Revorma dilihat bahwa adanya

tingkat observasi karyawan yang berbeda-beda tiap tahunnya. Dilihat banyak jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2021 dengan jumlah nilai rata-rata 531, dan pada tahun 2022 yang pulang awal dengan jumlah rata-rata 324. Pada tahun 2023 karyawan yang alpha dengan jumlah nilai 58. Berdasarkan hasil data indisipliner menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Persada Hardana Revorma masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam absensinya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Retno Wulansari (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,193 > 1,986$).

Irfan Rizka Akbar (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($11,854 > 1,984$).

Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Yulia Antasari, Retno Wulansari (2021) Jurnal Perkusi Vol.1 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 32,207 + 0,496X$ dengan koefisien determinasi sebesar 27,9% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4,084 > 2,017)$.

Muhammad Gandung, Suwanto (2023) Jurnal Perkusi Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel $(31,366 > 2,720)$.

Eko Nurcahyo Nugroho (2024) Jurnal Arastirma Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,9% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel $(26,554 > 2,690)$.

Diana Aswina, Fadhil Rijauli Muttaqin (2022) Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas

1A di Kota Depok. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,730 + 0,238X_1 + 0,362X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,8% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel $(21,546 > 3,175)$.

Isman Nurdjati, Vega Lidya Delimah Pasaribu (2022) Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 0,991 + 0,278X_1 + 0,483X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel $(40,521 > 3,103)$.

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

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

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

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

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 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 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan tidak rutin melakukan pemeriksaan kesehatan	0.431	0.254	Valid
2	Bonus mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis	0.375	0.254	Valid
3	Evaluasi terhadap keselamatan kerja	0.336	0.254	Valid
4	Prosedur keamanan yang jelas di lingkungan kerja	0.536	0.254	Valid
5	Selalu ada hubungan baik dengan rekan kerja	0.734	0.254	Valid
6	Merasa nyaman dalam berinteraksi dengan orang baru	0.615	0.254	Valid
7	Selalu mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan	0.762	0.254	Valid
8	Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	0.747	0.254	Valid
9	Adanya dukungan terhadap pengembangan diri karyawan	0.703	0.254	Valid
10	Pekerjaan sesuai dengan tujuan dan aspirasi pribadi	0.492	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tidak menilai kebijakan terkait disiplin kerja	0.385	0.254	Valid
2	Mematuhi aturan terkait tingkat kehadiran	0.351	0.254	Valid
3	Memeriksa kembali pekerjaan untuk memastikan tidak ada kesalahan	0.641	0.254	Valid
4	Memperkirakan potensi masalah sebelum terjadi	0.477	0.254	Valid
5	Menghindari tindakan yang bisa mengurangi kualitas pekerjaan	0.367	0.254	Valid
6	Tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0.476	0.254	Valid
7	Selalu mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan	0.631	0.254	Valid
8	Melakukan tindakan yang melanggar peraturan meskipun untuk efisiensi	0.450	0.254	Valid
9	Memperlakukan semua orang di tempat kerja dengan rasa hormat	0.570	0.254	Valid
10	Selalu berusaha untuk adil dan terhadap rekan kerja	0.430	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Hasil kerja tidak mencapai standar kualitas yang diharapkan	0.364	0.254	Valid
2	Pekerjaan mencapai target atau deadline yang ditetapkan	0.571	0.254	Valid
3	Menghasilkan kuantitas pekerjaan yang tinggi	0.383	0.254	Valid
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien	0.536	0.254	Valid
5	Terus mengikuti berita dan informasi terbaru yang relevan dengan bidang kerja	0.445	0.254	Valid
6	Sering menemukan solusi efektif untuk masalah yang dihadapi dalam pekerjaan	0.412	0.254	Valid
7	Mampu mencapai hasil yang diharapkan dari setiap tugas yang diberikan	0.737	0.254	Valid
8	Selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan	0.523	0.254	Valid
9	Selalu memenuhi komitmen yang telah dibuat	0.625	0.254	Valid
10	Memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab di tempat kerja	0.603	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.608	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,769, disiplin kerja (X2) sebesar 0,608 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,692, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.089	60	.200 [*]	.977	60	.302

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.900	3.323			2.077	.042		
Motivasi (X1)	.387	.076	.464		5.070	.000	.799	1.251
Disiplin Kerja (X2)	.463	.092	.460		5.024	.000	.799	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas,

diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,799 dan disiplin kerja sebesar 0,799 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,251 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,251 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.995	1.910			-.521	.604
Motivasi (X1)	.046	.044	.153		1.056	.295
Disiplin Kerja (X2)	.029	.053	.080		.548	.586

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,295 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,586 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.900	3.323			2.077	.042
Motivasi (X1)	.387	.076	.464		5.070	.000
Disiplin Kerja (X2)	.463	.092	.460		5.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,900 + 0,387X1 + 0,463X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,900 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,900 poin.

Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,387 bertanda positif, hal ini

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,387 poin.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,463 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463 poin.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	.786 ^a	.618	.605	2.273
Std. Error of the Estimate				
				2.273

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	.786 ^a	.618	.605	2.273
Std. Error of the Estimate				
				2.273

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,5\%) = 39,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.620	3.033		5.810	.000
	Motivasi (X1)	.558	.081	.670	6.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,876 > 2,002)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan.

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.524	3.648		3.707	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.673	.098	.668	6.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,832 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan.

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.781	2	238.391	46.132	.000 ^b
	Residual	294.552	57	5.168		
	Total	771.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(46,132 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,876 > 2,002)$ dan probabilitas (signifikan) $0,000 < 0,050$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Jakarta Selatan. didasarkan pada banyak penelitian dan teori manajemen yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efektif.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Hasil uji t (Uji Parsial) nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,832 > 2,002)$ dan probabilitas (Signifikan) $0,000 < 0,050$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Di Jakarta Selatan. didasarkan pada bukti dan teori yang menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik .
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,900 + 0,387X_1 + 0,463X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,786 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(46,132 > 2,770)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persada Hardana Revorma Di Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah Rasjid dan M. Ganda M (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. Jurnal
- [2] Ade Rahma A, dan Istifany Tri M (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. Jurnal Ilmu Manajemen.
- [3] Alex Winarno dan Luthfi Maadjid A (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat.
- [4] Ana Septia, R dan Reneldis Finus (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan. Volume 5 Number 6, 2023.
- [5] Andreas Paru, N dan Joan Yuliana H (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- [6] Anisa Nur, S dan Kasmari (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
- [7] Aria Aji, P dan Bersihanta Tarigan (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 20, Nomor 1, 2021.
- [8] Arief Setya B, M. Rizky Kusumayudha dan Dwizah Riana (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. Jurnal Kajian Ilmiah.
- [9] Atik Budi, P & Elysa Mardiana (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian HC & GA Group Head PT. Jasamarga Jalan Layang Cikampek.
- [10] Aulia Fitri, T & Jhon Fernos (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.2 Juni 2023.
- [11] Bambang Siswanto (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . JIMS - Jurnal Ilmiah
- [12] Bambang Swasto, S, Edlyn Khurotul, A dan Fanny Zulida I (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship
- [13] BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 3 Agustus 2018.
- [14] Betharia Claudina, S dan Mauli Siagian (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.
- [15]Dea Tamara, J dan Sunargo (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel.
- [16]Desy Puspita dan Sri Widodo (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana , Jakarta. JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA VOL. 1, NO. 1, NOVEMBER 2020.
- [17]Diah, P dan Khusnul K (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April 2021.
- [18]Dio Christian dan M. Kurniawan (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.
- [19]Dwi Astuti & M. Richo Rianto (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- [20]EFEK INDONESIA. Jurnal Analisa Akutansi dan Perpajakan, Volume 5, Nomor 2, September 2021, Hlm 222-235.
- [21]Eko Prasetyo, Farid Riadi, Nenny Rinawati dan Retno Resawati (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). Accounting and Management Journal Vol 1, No. 2, September 2021, 61 – 66.
- [22]Ella Novalena (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang.
- [23]Fitri Marisya (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatera Selatan.
- [24]Fiya Mila, F, Sri Hartono dan Istiatin (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651
- [25]GreatNusa (2023). Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya.
- [26]Hani Gita, A dan Nurul Ayu S (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 Agustus 2022.
- [27]Hayyu Anindita (2021). Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, dan Penerapannya di Perusahaan. Diakses pada 6/24/2023, dari
- [28]Hotlin Siregar dan Ronal Donra S (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurna Ilmiah Socio Secretum. Volume 9
- [29]Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe dan Sumiati Sihombing (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan