

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VALBURY ASIA FUTURES (VAF) KUNINGAN JAKARTA SELATAN

M. Megi Zakaria<sup>1</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> megizakaria7@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01337@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan, South Jakarta. To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan, South Jakarta. To determine the influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan, South Jakarta. This type of research is quantitative. The data analysis techniques used in this research are instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The population in this study were employees at PT. Valbury Asia Futures (VAF) had 73 employees and the sample used was 73 respondents. The results of the research show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.002 > 1.994$ ) and the sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, there is a positive influence and significant relationship between motivation and employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.229 > 1.994$ ) and the sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by  $F_{count} > F_{table}$  ( $35.100 > 3.13$ ) and sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), there is a positive and significant influence between motivation and work discipline simultaneously on employee performance. The coefficient of determination R Square of 0.501 states that the variables motivation (X1) and work discipline (X2) have a contribution of 50.1% to employee performance (Y) and the remaining 49.9% influences other factors.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.

Valbury Asia Futures (VAF) sebanyak 73 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8,002 > 1,994$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,229 > 1,994$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $35,100 > 3,13$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi  $R$  Square sebesar 0,501 menyatakan bahwa, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 50,1% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sisanya 49,9% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Di era digital banyak sekali tawaran investasi yang menjanjikan keuntungan menggiurkan di Indonesia, salah satu pilihan investasi berpotensi memberikan keuntungan besar dalam waktu relatif singkat adalah melalui perdagangan berjangka komoditas dan investasi saham yang diperdagangkan di bursa berjangka atau pasar modal. Investasi dalam perdagangan berjangka komoditas dan saham semakin diminati oleh pengelola dana atau investor sebagai pilihan investasi yang menarik, terutama di negara-negara maju saat ini. Maka dari itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia yang beroperasi dalam investasi sebagai pialang berjangka atau pasar modal harus mampu mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan mereka, menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik di Indonesia maupun di negara-negara maju lainnya.

Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk bersaing. Salah satu strategi untuk mencapai hal tersebut adalah memiliki tim Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks saat ini, setiap perusahaan diharuskan untuk memiliki tenaga kerja yang mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat bersaing efektif. Saat menjalankan aktivitas bisnisnya, setiap perusahaan selalu berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan

tujuan utama untuk memaksimalkan keuntungan sambil mengurangi biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memanfaatkan sumber daya yang memiliki keunggulan kompetitif, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam konteks ini, sumber daya manusia merujuk kepada para karyawan yang memainkan peran aktif dalam segala kegiatan perusahaan.

Menurut Hamali (2018:2) “sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam setiap operasi perusahaan. Untuk memastikan manajemen berjalan lancar, karyawan perusahaan harus memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang unggul, serta komitmen untuk mengelola perusahaan dengan penuh dedikasi agar dapat mencapai peningkatan kinerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif, kinerja karyawan dapat meningkat secara substansial.

PT. Valbury Asia Futures (VAF) yang terletak di Jakarta Selatan merupakan salah satu divisi dari sebuah perusahaan multi nasional yang bergerak dalam bidang bisnis investasi pialang berjangka pada pasar modal dan didirikan di Jakarta tahun 1999. PT. Valbury Asia Futures (VAF) adalah bagian dari Valbury GROUP terdiri dari PT. Valbury Sekuritas Indonesia (VSI), PT. Valbury Capital Management (VCM), PT. Valbury Asia Futures (VAF) dan Valbury Capital

Limited (VCL) yaitu yang menyediakan berbagai produk dan layanan investasi di Indonesia dan Asia baik untuk nasabah institusi maupun ritel. PT. Valbury Asia Futures (VAF) sebagai mana perusahaan yang bergerak di bidang bisnis investasi pialang berjangka sangat membutuhkan orang-orang yang bersemangat tinggi dan berkompeten untuk mencari nasabah dalam berinvestasi demi mencapai target karyawannya maka dibutuhkan pemimpin dalam membina dan mengarahkan terhadap kinerja para karyawan agar dapat memenuhi pencapaian target perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karyawan perusahaan dapat mencapai pemahaman lebih baik mengenai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Fahmi (2017:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses dimana mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pengertian kinerja merupakan hasil prestasi kerja individu yang dapat diukur melalui sejumlah metrik, termasuk kuantitas dan kualitas, sejalan dengan tugas yang telah diemban. Beragam faktor turut berperan dalam membentuk kinerja, termasuk efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas, tingkat wewenang atau otoritas yang dimiliki, tingkat disiplin harus dipatuhi dan tingkat inisiatif lebih diperlihatkan. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan memegang peran utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari para karyawan akan memperlancar pencapaian tujuan perusahaan, sementara penurunan kinerja karyawan berpotensi menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) adalah elemen kunci dalam mengukur keberhasilan dan kelangsungan perusahaan ini. Seiring dengan pertumbuhan pesat dalam dunia investasi dan layanan yang terus berkembang, masalah terkait kinerja karyawan muncul sebagai tantangan yang perlu dipecahkan. Kinerja yang kurang optimal dari karyawan dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi operasional dan akhirnya pada pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) diantaranya faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor motivasi yang terjadi pada perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan sosial didalamnya serta antara pimpinan yang memiliki sikap kurang suportif terhadap karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan untuk bekerja menurun. Selain itu juga belum tersedianya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill serta kemampuan diri bagi karyawan membuat karyawan hanya memiliki bekal kemampuan terbatas dan tidak bisa mengembangkan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal serta eksternal, positif ataupun negatif yang mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan”. Permasalahan motivasi pada tingkat kerja merupakan tantangan serius yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakmampuan untuk mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja dan bahkan berdampak pada retensi karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain kurangnya pengakuan, ketidakjelasan tujuan karier dan kurangnya dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini menjadi esensial untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan di lingkungan kerja. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, inovatif dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Motivasi juga memainkan peran kunci dalam menjaga semangat dan keberlanjutan upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memotivasi karyawan

dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi yang terdapat pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) cenderung rendah karena kurangnya dukungan motivasi dari pimpinan kepada karyawan, menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, performa yang kurang optimal dan penurunan kinerja karyawan, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang memuaskan.

Selain motivasi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Faktor motivasi yang terjadi pada perusahaan yaitu kepemimpinan yang efektif memainkan peran besar dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Karyawan cenderung lebih disiplin ketika mereka memiliki pemimpin yang memberikan arahan jelas, memberikan dukungan dan menetapkan ekspektasi yang realistis. Selain itu budaya organisasi juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam perusahaan. Perusahaan yang mendorong nilai-nilai seperti tanggung jawab, profesionalisme dan etika kerja cenderung memiliki karyawan yang lebih disiplin. Sistem reward and punishment yang adil dan konsisten juga dapat memotivasi karyawan untuk menjaga tingkat disiplin mereka.

Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi jika melanggar peraturan”. Permasalahan disiplin kerja pada tingkat kerja merupakan tantangan serius yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kinerja individu dapat menurun karena kurangnya fokus dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang kurang disiplin cenderung memiliki tingkat keterlambatan yang lebih tinggi, mengakibatkan gangguan jadwal kerja dan penurunan efisiensi operasional. Sistem penghargaan dan sanksi yang adil serta konsisten juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan cenderung lebih disiplin jika mereka merasakan bahwa upaya dan kontribusi mereka diakui dan dihargai, sementara sanksi yang jelas

dapat menjadi pendorong untuk mematuhi aturan dan prosedur. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini menjadi esensial untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur, memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin, karyawan cenderung lebih fokus dan produktif, karena mereka memiliki tanggung jawab untuk memenuhi target dan batas waktu. Selain itu, disiplin juga menciptakan budaya kerja yang positif dan profesional, meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan pimpinan. Sebagai hasilnya, karyawan yang disiplin cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Disiplin kerja yang terdapat pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) tergolong kurang baik karena kurangnya fokus dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang kurang disiplin cenderung memiliki tingkat keterlambatan yang lebih tinggi, mengakibatkan gangguan jadwal kerja dan penurunan efisiensi operasional. Sistem penghargaan dan sanksi yang tidak adil serta tidak konsisten juga dapat mempengaruhi disiplin kerja sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas pencapaian target perusahaan dan dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja, mempengaruhi motivasi atau semangat kerja karyawan yang berupaya menjaga standar profesionalisme sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Nastiti Edi Utami, Maryati Rahayu, Jayanti Apri Emarawati, IKRAITHEKONOMIKA, Vol. 5, No. 1 (2022) ISSN: 2654-7538, Hal 48-57 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Bumi Textiles Cabang Bekasi Berdasarkan

pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 20 diperoleh koefisien determinasi (adjusted rsquare) sebesar 0,32 yang artinya 32% kinerja karyawan PT. Sunrise Bumi Textiles dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan uji t, motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tri Finta Syandi Syah Endra Jurnal Among Makarti, Vol. 14 No. 2 (2021) ISSN : 1979-7400 E-ISSN : 2774- 5163 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta Diperoleh hasil F hitung ( $6,681 > F$  tabel ( $2,51$ )) yang berarti variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai sig ( $0,004 < (0,05)$ ), maka variabel motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Darmin Islamiah, Sugianto, Deden, Jurnal Edueco, Vol. 2, No. 2 (2019) ISSN : 2621-7511, Hal 29-35 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank MAYBANK Balikpapan Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diketahui bahwa  $Y = 2,271 + 0,272 X_1 + 0,129 X_2$ . Bukti langsung lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) Karyawan Bank Maybank Balikpapan.

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata, Jurnal Ilmiah PERKUSI, Vol. 1, No. 2 (2021) ISSN : 27761568, Hal : 232-241 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau ( $6,996 > 2,002$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Suwanto, JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol. 3, No. 1 (2019) ISSN : 25989502 Hal 16-23 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) positif dan signifikan karena nilai F hitung  $>$  nilai F tabel yaitu  $51,101 > 2,70$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Lindawati dan Djaelani Susanto Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 3 (2022), pp. 69-79 ISSN : 2087-8443 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan hasil uji F nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $16,484 > 2,76$  artinya motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Liawati Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, (2020) ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (PUSPIPTEK) Serpong Tangerang Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (PUSPIPTEK) Serpong Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung  $164,895 > F$  tabel  $3,90$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Devi Putri Isnaeni KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No. 2, (2020) ISSN : 2339- 0689, E-ISSN

: 2406-8616 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan Diperoleh hasil analisis regresi linier berganda signifikan dengan nilai F hitung sebesar 31,452 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang.

Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 1, (2020), 120-135 ISSN : 2623-2634 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Diperoleh hasil uji F di dapat nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $27,724 > 2,91$  dengan signifikan 0,000  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari, Jurnal DIMENSI, Vol. 8, No. 2 (2019) ISSN : 2085-9996 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam Hasil penelitian diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 7,461 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan tersebut memenuhi tingkat signifikan yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Batam.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2017:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner". Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105) berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

##### 3) Uji Autokoreasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:111) berpendapat "uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya)"

##### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:320) “koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian/ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Penghasilan yang diterima karyawan saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan.	0,513	0,230	Valid
2.	Penghasilan yang diterima perbulan sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan.	0,328	0,230	Valid
3.	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan yang memadai terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.	0,525	0,230	Valid
4.	Saya merasa asuransi tenaga kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai SOP yang berlaku.	0,256	0,230	Valid
5.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja di perusahaan	0,431	0,230	Valid
6.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.	0,502	0,230	Valid
7.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi.	0,492	0,230	Valid
8.	Perusahaan selalu memberikan reward kepada setiap karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja.	0,644	0,230	Valid
9.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam bekerja.	0,611	0,230	Valid
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mendapat peluang promosi jabatan dalam perusahaan.	0,470	0,230	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas, variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu setiap hari.	0,438	0,230	Valid
2.	Saya menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memulai pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.	0,532	0,230	Valid
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien dan produktif.	0,413	0,230	Valid
4.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	0,424	0,230	Valid
5.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.	0,540	0,230	Valid
6.	Saya selalu memberikan informasi terlebih dahulu jika tidak bisa masuk kerja.	0,655	0,230	Valid
7.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.	0,389	0,230	Valid
8.	Saya menunjukkan kepatuhan terhadap etika dan norma perusahaan.	0,587	0,230	Valid
9.	Saya selalu membuat laporan kerja harian secara lengkap dan tepat waktu.	0,483	0,230	Valid
10.	Saya memastikan semua aktivitas kerja tercatat dengan baik dalam laporan harian.	0,356	0,230	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah data penelitian.

Tabel 4.3  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu menjaga kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,360	0,230	Valid
2.	Saya menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	0,603	0,230	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan perusahaan.	0,427	0,230	Valid
4.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,303	0,230	Valid
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,392	0,230	Valid
6.	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif.	0,548	0,230	Valid
7.	Perusahaan memberikan fasilitas seperti CCTV agar kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,517	0,230	Valid
8.	Saya memerlukan sedikit pengawasan dalam melaksanakan tugasnya.	0,513	0,230	Valid
9.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	0,589	0,230	Valid
10.	Saya berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan kolaborasi tim.	0,456	0,230	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4  
 Hasil Output Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa instrumen variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha 0,621 > 0,600 maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.5  
 Hasil Output Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha 0,626 > 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.6  
 Hasil Output Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha 0,702 > 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.7  
 Hasil Uji Normalitas kolmogrov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	73	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49232060
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.038
Test Statistic	.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>a</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa nilai

signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8  
 Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.439	3.231		2.612	.011		
	X1	.431	.091	.485	5.335	.000	.742	1.348
	X2	.362	.086	.384	4.225	.000	.742	1.348

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Maka dapat disimpulkan dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9  
 Hasil Output SPSS Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-.203	2.464		-.082	.935	
	X1	-.029	.044	-.077	-.662	.510	
	X2	.083	.045	.214	1.837	.070	

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Maka dapat disimpulkan dari hasil data diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati garfik scattplot dengan pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.11  
 Hasil Output Uji Durbin-Watson

Mo del	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.486	2.52767	1.873

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,873 yang berada diantara 1,551-2,460.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19  
 Hasil Output Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	15.775	3.030		5.206	.000
	X1	.604	.077	.680	7.808	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Melihat tabel 4.19 diatas maka diketahui persamaan regresi sederhana  $Y = a + bX$  adalah  $Y = 15,775 + 0,604X1$ . Dari persamaan regresi sederhana ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 15,775$  menyatakan jika variabel motivasi bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sudah ada sebesar 15,775.
- Koefisien regresi  $bX1 = 0,604$  dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X1) satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 point.

Tabel 4.20  
 Hasil Output Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	15.827	3.439		4.603	.000
	X2	.602	.088	.631	6.861	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Melihat tabel 4.20 diatas maka diketahui persamaan regresi sederhana  $Y = a + bX$  adalah  $Y = 15,827 + 0,602X2$ . Dari persamaan regresi sederhana ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 15,827$  menyatakan jika variabel disiplin kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sudah ada sebesar 15,827.
- Koefisien regresi  $bX2 = 0,602$  dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X2) satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,602 point.

Tabel 4.21  
 Hasil Output Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,677	4,233		2,050	,044
	X1	,600	,075	,676	8,002	,000
	X2	,338	,064	,394	5,229	,000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Melihat tabel 4.21 diatas diketahui persamaan regresi berganda  $Y = a + bX1 + bX2$  adalah  $Y = 8,677 + 0,600X1 + 0,338X2$ . Dari persamaan regresi berganda ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 8,677$  artinya tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) atau  $X = 0$  maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,677 point.
- $b1X1 = 0,600$  artinya apabila terdapat peningkatan satu - satuan pada motivasi (X1) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,600 point.
- Konstanta  $b2X2 = 0,338$  artinya apabila terdapat peningkatan satu - satuan pada disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,338 point..

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23  
 Hasil Output Analisis Koefisien Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,462	,454	2,60540

a. Predictors: (Constant), X1  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,680 berada pada 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi (X1) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24  
 Hasil Output Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,308	2,93444

a. Predictors: (Constant), X2  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,563 berada pada 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, artinya disiplin kerja (X2) berhubungan sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.25  
 Hasil Output Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,486	2,52767

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,708 berada pada 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26  
 Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,462	,454	2,60540

a. Predictors: (Constant), X1  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Dari tabel 4.26 diatas R Square sebesar 0,462 diartikan variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi pengaruh 46,2% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 53,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian

Tabel 4.27  
 Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 <sup>a</sup>	,317	,308	2,93444

a. Predictors: (Constant), X2  
 Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Dari tabel 4.27 diatas R Square sebesar 0,317 diartikan variabel diaiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh 31,7% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 68,3% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Tabel 4.28  
 Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.486	2.52767

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Dari tabel 4.28 diatas R Square sebesar 0,501 diartikan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh 50,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 49,9% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.29  
 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.677	4.233		2.050	.044
	X1	.600	.075	.676	8.002	.000
	X2	.338	.064	.394	5.230	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas maka untuk uji t hitung parsial adalah sebagai berikut :

- Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (8,002 > 1,994) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.
- Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (5,230 > 1,994) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.

Tabel 4.30  
 Hasil Output Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.514	2	224.257	35.100	.000 <sup>b</sup>
	Residual	447.240	70	6.389		
	Total	895.753	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (35,100 > 3,13) dan nilai sig < 0,05 (0,00 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak atau H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 15,775 + 0,604X1$  koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,462 atau sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,002 > 1,994) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.
- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 15,827 + 0,602X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,563 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,317 atau sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar

68,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,230 > 1,994$ ) dan nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Valburi Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.

- c. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 8,677 + 0,600X_1 + 0,338X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,708 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,501 atau sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $35,100 > 3,13$ ) dan nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valbury Asia Futures (VAF) Kuningan Jakarta Selatan”.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zana Publishing.
- [2] Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- [4] Fahmi, I. (2017). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fahmi, I. (2018). Manajemen Keuangan Perusahaan: Teori dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- [6] Firmansyah, & Mahardika. (2018). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- [7] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamali, A. Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hamalik, O. (2018). Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Krisnandi, B., dkk. (2019). Manajemen Inovasi dan Kreativitas. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Latainar dalam Sutrisno. (2019). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [12] Malhotra, N. K. (2017). Marketing Research: An Applied Orientation. New Jersey: Pearson.
- [13] Rifai, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Sutrisno. (2019). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [15] Sutrisno. (2020). Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [16] Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [17] Armstrong, M., & Baron, A. (2018). "Performance Management: The New Realities," dalam Wibowo (Ed.), Manajemen Kinerja (hal. 100). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [18] Devi Putri Isnaeni. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- [19] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). "Implementasi Manajemen Risiko di Sektor Perbankan," Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- [20] Hasibuan, M. S. P. (2019). "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [21] Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, & Hadi Winata. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," Jurnal Ilmiah PERKUSI.
- [22] Maslow dalam Sutrisno. (2019). "Hierarchy of Needs," Psikologi Industri dan Organisasi (hal. 55, 122). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [23] Siswanto dalam Supomo. (2019). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia," Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 133). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [24] Sugiono dalam Pratama. (2017). "Metodologi Penelitian Kuantitatif," Metode Penelitian Bisnis (hal. 270). Bandung: Alfabeta.
- [25] Sutrisno. (2019). "Perilaku Organisasi," Psikologi Industri dan Organisasi (hal. 123). Jakarta: Kencana Prenada Media.