

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SELARAS CIPTA BERSATU (SCB) TANGERANG

Lusi Yaniwati Zega¹, Pancagaluh Ratnasih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ lusiyaniwati14@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00737@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Aligned Cipta Bersatu either partially or simultaneously. The method used is a quantitative method with a comparative causal approach, namely identifying the influence of one variable on another variable. The sampling technique used was the census method or saturated sample method using a sample of 110 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The significance value of the influence of Motivation (X_1) on employee performance (Y) is $0.000 < 0.05$ t value $> t$ table or $(7,663 > 1,993)$. Thus, H_1 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between the influence of motivation (X_1) on employee performance (Y) at PT. Selaras Cipta Satu. The significant value for the influence of discipline (X_2) on employee performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value $> t$ table or $(5,945 > 1,993)$. Thus, H_2 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between the work environment (X_2) on employee performance (Y) at PT. Selaras Cipta Satu. The significance value for the influence of Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) on employee employee performance (Y) is $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(35,345 > 2,730)$. Thus and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the influence of motivation (X_1) and discipline (X_2) on employee performance (Y) at PT. Aligned to United Creation.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selaras Cipta Bersatu baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif yaitu mengidentifikasi pengaruh antara variabel satu terhadap variabel lainnya. Teknik sampling yang digunakan adalah Metode metode sensus atau metode sampel jenuh menggunakan sampel sebanyak 110 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,663 > 1,993)$. Dengan demikian H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.selaras cipta bersatu. Nilai signifikasikan untuk pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,945 > 1,993)$. Dengan demikian H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X_2) terhadap

kinerja karyawan (Y) pada PT. selaras cipta bersatu. Nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ atau $(35,345 > 2,730)$. Dengan demikian dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Selaras Cipta Bersatu.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja atau keahlian yang tinggi, profesional dan memiliki prestasi kerja yang baik merupakan tujuan semua perusahaan atau organisasi. Di semua negara maju telah membuktikan bahwa membangun sebuah negara tidak tergantung hanya pada kekayaan sumber daya alam yang melimpah, melainkan juga terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mampu memajukan perekonomian negara itu sendiri.

Keunggulan bersaing suatu perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Maka akan memiliki daya saing yang tinggi pula. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat menghasilkan hasil kinerja yang tinggi, dimana perusahaan dapat tumbuh dan maju dengan didukung oleh kualitas kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya.

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi dan disiplin kerja para karyawan (pegawai) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting karena dengan motivasi dan disiplin kerja diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi (Hasibuan, 2019:141) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Terry diterjemahkan oleh Sutrisno (2019: 87) disiplin adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dalam penegakan disiplin kerja tentu pemberian motivasi kerja memiliki peranan yang besar untuk dapat mendorong dan memberikan kegairahan kerja karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan dengan rela tanpa paksaan dan mau bekerja secara optimal demi mencapai tujuan bersama.

Pengertian kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan dalam dunia bisnis yang dihadapi oleh PT. Selaras cipta bersatu tangerang, mengharuskan perusahaan dapat menghadapi tantangan dalam persaingan dan melakukan antisipasi dengan cara terus menciptakan ide serta inovasi, mengembangkan strategi dan meningkatkan sumber daya serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk yang dapat menjadi strategi dalam merebut pasar dan menjadi lebih unggul dari para pesaing yang ada. PT. Selaras Cipta Bersatu adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi barang berdiri sejak tahun 2005 di Tangerang

Namun PT. Selaras Cipta Bersatu bersaing dengan bisnis lainnya melalui jasa pengiriman barang serta meningkatkan kualitas layanan dan memberikan kepuasan bagi semua klien. Menyediakan jasa pengiriman yang terjangkau, mengutamakan kerja keras dan kejujuran untuk menyediakan jasa yang aman dan menjadi salah satu solusi distribusi domestik yang terpadu dan terpercaya. Penggunaan transportasi atau jasa pengiriman barang tersebut dapat menimbulkan tekanan panas karena jarak yang di tempuh sangat jauh serta memerlukan energi yang besar hal ini dapat menimbulkan kelelahan bagi jasa pengiriman barang yang berlebih, cepat merasa haus, pusing, mudah marah dan tidak nyaman. Kondisi yang terjadi para karyawan tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. “Selaras Cipta Bersatu Tangerang”.

Tabel 1.1
Rekap Absen Karyawan Pada PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang
Periode Tahun 2017 hingga 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Presentase (%)
2017	75	20	26
2018	78	22	28
2019	80	24	30
2020	84	28	33
2021	86	30	34

Sumber : PT. selaras cipta bersatu tangerang

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa absensi karyawan setiap tahun terdapat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan yang alpha atau tidak ada kabar meningkat. Tentu hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang. Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan yaitu motivasi karyawan untuk bekerja.

Adapun permasalahan motivasi kerja pada PT PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Motivasi PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang
Tahun 2020-2023

No	Unsur Penilaian Motivasi	Jumlah Karyawan	Target	Ya	Tidak	Nilai	Pencapaian
1	Kebutuhan Fisiologi	65	100%	12	18	60%	Kurang
2	Kebutuhan Rasa Aman	65	100%	10	20	66%	Cukup
3	Kebutuhan Sosial	65	100%	13	17	56%	Kurang
4	Kebutuhan penghargaan	65	100%	13	17	56%	Kurang

Rata-Rata Pencapaian

Kriteria (%) : 50-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Sedang, 81-90 = Baik, 91-100 = Sangat Baik

Sumber : Data Motivasi PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang (2023)

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari penilaian paling rendah terdapat pada, masih kurangnya sikap pujian dari atasan dan perusahaan masih kurang dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, dengan angka 56% dari target yang ditentukan yaitu 100%. Tentunya hal ini dipengaruhi oleh unsur penilaian lainnya yang belum tercapai sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Akibat dari karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja mengakibatkan menurunnya gairah untuk bekerja, sehingga memberikan dampak buruk yang berkelanjutan kepada kedisiplinan kerja tiap karyawan itu sendiri yang pada akhirnya membuat kinerja karyawan semakin menurun, padahal kedisiplinan kerja sangat penting karena sangat berkaitan dengan pengelolaan sumber daya

manusia disuatu perusahaan, dan para karyawan pun tahu bawa kedisiplinan kerja dapat menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin pasti bekerja sesuai dengan tata aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga tanggung jawabnya dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan pasti tercapai dengan hasil yang maksimal. Karyawan yang disiplin akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena waktu kerjanya cukup untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa tercapai, dengan menerapkan sikap disiplin kerja juga memberikan dampak yang positif bagi karyawan lainnya, untuk termotivasi bekerja dengan penuh gairah untuk memenuhi tanggung jawab atas setiap pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Pelanggaran Disiplin kerja karyawan PT. Selaras Cipta Bersatu
Periode Tahun 2017 hingga 2021 Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/thn	Rata2 Alpha/hari/Thn	Rata2 lmbt/msk/hari/thn	Kelalaian Kerja	Jumlah Pelanggaran
2017	75	300	20	8	4	32
2018	78	300	22	9	4	35
2019	80	300	24	11	8	43
2020	84	300	28	13	3	51
2021	86	300	30	13	5	56

sumber : PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa absensi karyawan setiap tahun terdapat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan yang alpha atau tidak ada kabar, terlambat, kelalaian kerja, dan jumlah pelanggaran meningkat. Tentu hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. selaras cipta bersatu tangerang. Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan untuk bekerja.

Tabel 1.4
KPI (Key Performance Indicator) PT. Selaras Cipta Bersatu Tangerang
Periode Tahun 2017 hingga 2021

No	Tahun	Target PAID	Pencapaian PAID	Presentase PAID
1	2017	12.000	9.576	79%
2	2018	13.200	9.672	73%
3	2019	14.200	11.196	78%
4	2020	15.200	12.048	79%
5	2021	16.000	15.000	93%

Sumber : PT. selaras cipta bersatu tangerang

Pada tabel 1.3 menjelaskan pencapaian target PAID. PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 12.000 PAID di tahun 2017, 13.200 PAID di tahun 2018, 14.200 PAID di tahun 2019, 15.200 PAID ditahun 2020 dan 16.000 PAID di tahun 2021. PT. selaras cipta

bersatu tangerang hanya baru bisa mencapai target tertinggi di angka 15.000 PAID yaitu di tahun 2021.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Syara Amalia Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2, Desember 2019, 119-127 ISSN 2442-4943 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Gramedia asri media cabang Emerald Bintaro Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,841 + 0,602X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.646 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau Kontribusi pengaruhnya sebesar 0,414 atau sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,802 > 1,982)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Hila Hotiana Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.1 Februari 201 9:27-39 P- ISSN 2527 –7502 E-ISSN 2581 -2165 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan rganisasi, Biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian Pariwisata RI) Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel.

Rasima Ulfa Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 1 2019 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur Koefisien determinasi adalah 0,778, yang berarti bahwa kontribusi motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 77,8%, sedangkan 22,2% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dari persamaan regresi $Y = 0,350 + 0,976 X$, dapat disimpulkan bahwa tanpa motivasi, kinerja karyawan akan tetap 0,350.

Windya sara yulius Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 3(03), 2019, 193-198 Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada balai pematapan kawasan hutan wilayah VII makasar Uji validitas, uji reabilitas, uji amsusi klasik,

analisis regresi berganda, koefisien korelasi koefisien determinasi, uji -T (parsial) dan uji F (simultan)

Dewi untari Ilmu Administrasi Bisnis, 2019, 2 (2): 215-229 ISSN 2355- 5408, journal. adbisnis.fisip -unmul.ac.id Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda Pengujian hipotesis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0.632 + 0.632X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.621 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,386 atau sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($8.323 > 1,982$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Devy dayang septiasari (2019) Universitas Mercubuana Sekretariat dan bidang industri Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada perdagangan dan usaha kecil dan menengah pada provinsi kalimantan timur di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Holil maulana kantor pelayanan pajak BUMN (2019) Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada PT. BUMN variabel dalam penelitian ini yaitu :motivasi x_1 dan disiplin x_2 dan variabel kinerja karyawan pengujian hipotesis uji f dan uji t

Asril fiska (2019) Pratama medan Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada PT. BUMN bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10.496 + 0.287X_1 + 0.430X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,714 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau ($55,577 > 2,690$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Zesbendri (2019) produksi PT. Hartco Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada produksi PT. Hartco kab. Kendal. Yaitu variabel motivasi x_1 dan disiplin kerja x_2 dan variabel kinerja karyawan Y. pengujian hipotesis uji f dan uji t. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nopi Oktaviana, Catur Galuh Ratnagung Devi Fitria Wilandari Jurnal perkusi Vol 1, no 2 (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Di Serpong Tangerang Selatan Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,267 > 2,006$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,289 > 2,006$). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,773 + 0,379X_1 +$

Pancagaluh ratnasih, PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan Jurnal ekoomi efektif vol,4 no.3 (2022) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,297 > 2,002$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,774 > 2,002$). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau ($47,956 > 2,770$).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Kemudian sebelum hasil instrumen digunakan untuk menjangkau data, maka terlebih dahulu pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:365) reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas data yang didapatkan oleh peneliti. Nilai reliabilitas dikatakan tinggi apabila tes mempunyai hasil yang konsisten ketika peneliti lain mengulangi penelitian pada obyek yang sama. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

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 (2020 :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. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model- model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2020 :105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2020:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019 :277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/ diturunkan".

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

d. Analisis Koefisien Korelasi

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

Sugiyono (2019:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

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

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. Menurut Sugiyono (2019 :252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X₁)

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0.340	0.187	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0.401	0.187	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0.417	0.187	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0.572	0.187	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.695	0.187	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.492	0.187	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.725	0.187	Valid
8	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.760	0.187	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0.664	0.187	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.418	0.187	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0.398	0.187	Valid
2	Pimpinan melakukan pengawasan secara baik atas kehadiran karyawan	0.403	0.187	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu	0.452	0.187	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0.382	0.187	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.528	0.187	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.369	0.187	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.648	0.187	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0.593	0.187	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.571	0.187	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0.558	0.187	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.187), 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 Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	hitung	tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.365	0.187	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.646	0.187	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.367	0.187	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.505	0.187	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.536	0.187	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.394	0.187	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.648	0.187	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.587	0.187	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.639	0.187	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.368	0.187	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Dronbatch	standar Cronbatch	Keterangan
	Alpha	Alpha	
Motivasi (X1)	0.727	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.129	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.671	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) 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 4.12
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.081	110	.070	.981	110	.123

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0.178 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.501	2.783			3.414	.001		
	Motivasi (X1)	.402	.077	.432		5.200	.000	.666	1.503
	Disiplin Kerja (X2)	.366	.082	.371		4.474	.000	.666	1.503

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,666 dan disiplin kerja sebesar 0,666 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 0.666 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.666 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510		500	1.983

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.983 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.659	1.657			1.604	.112
	Motivasi (X1)	-.029	.046	-.076		-.640	.524
	Disiplin Kerja (X2)	-.013	.049	-.030		-.257	.797

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 0.254 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,797 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 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.841	2.598			6.098	.000
	Motivasi (X1)	.602	.068	.646		8.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,841 + 0,602X1$

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.349	2.836			5.412	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.612	.074	.621		8.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0.632 + 0,632X_2$

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	9.501	2.783		3.414	.001
	Motivasi (X1)	.402	.077	.432	5.200	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.366	.082	.371	4.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10.496 + 0.287X_1 + 0.430X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10.496 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10.496 point.
- Nilai motivasi (X₁) 0.287 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.287 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.646 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi

sebesar 0.621 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.714 ^a	.510	.500	2.555

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 0,714 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.412	2.771

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 52.2 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,4\%) = 61,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.380	2.847

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-38,6\%) = 61,4\%$.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.714 ^a	.510	.500	2.555

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 0,510 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,0\%) = 49,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,841	2,598		6,098	,000
	Motivasi (X ₁)	,602	,068	,646	8,803	,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 $(8,802 > 1,982)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.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

Tabel 4.27
 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,349	2,836		5,412	,000
	Disiplin Kerja (X ₂)	,612	,074	,621	8,232	,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 $(8,232 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.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

Tabel 4.28
 Hasil 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	725,857	2	362,928	55,577	,000 ^b
	Residual	698,734	107	6,530		
	Total	1424,591	109			

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 $(55,577 > 2,690)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau $(0,000 <$

0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃

5. KESIMPULAN

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

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,841 + 0,602X_1$, nilai korelasi sebesar 0.646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(8,802 > 1,982)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,632 + 0,632X_2$ nilai korelasi sebesar 0.621 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(8,232 > 1,982)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,496 + 0,287X_1 + 0,430X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,714 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(55,577 > 2,690)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
 [2] Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2020. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.

- [3] Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- [4] Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. 2021. Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proposional Beban Kerja. SCIENTIFIC
- [5] JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4(1), 211-220.
- [6] Fajri, C. 2020. Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Spinning PT Primarajuli Sukses Tangerang. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 98-108.
- [7] Fajri, C., & Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, 1(2), 57-62.
- [8] G.R. Terry. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- [10] Henry Simamora, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta,
- [11] Malayu S. P. Hasibuan. 2019. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- [12] Pramesela, D., & Fajri, C. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ilmah PERKUSI, 1(1), 18-21.
- [13] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.