

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHADIKA REALTY TANGERANG SELATAN

Dava Aria Wicaksana¹, Muhamad Guruh²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ davaarw7@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02256@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The method used is quantitative, with a total of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The result of this study is that motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.346 + 0.704X_1$. The value of the correlation coefficient of 0.744 means that both variables have a strong degree of relationship. The value of the coefficient of determination is 55.3%. Test the hypothesis obtained the value of t count $>$ t table or $(3.628 > 2.001)$, indicating that there is a significant influence between work motivation and employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.422 + 0.682X_2$. The correlation coefficient value is 0.682, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value is 50.3%. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(3.749 > 2.001)$, indicating that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.472 + 0.459X_1 + 0.354X_2$. The value of the correlation coefficient or the degree of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.788, meaning that it has a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 62.1%. Test the hypothesis obtained the value of F calculate $>$ F table or or $(46,685 > 3,16)$, indicating that there is a simultaneous significant influence between motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,346 + 0,704X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,628 > 2,001)$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,422 + 0,682X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,749 > 2,001)$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,472 + 0,459X_1 + 0,354X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,788 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(46,685 > 3,16)$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan perkumpulan dalam sebuah organisasi. SDM mengacu pada individu-individu produktif yang menggerakkan sebuah organisasi dan merupakan aset yang tak tergantikan. Mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti teknologi dan modal. SDM harus dilatih dan terus dikembangkan, pada dasarnya sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia.

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat saat ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa strategi dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu kita dapat mengetahui bahwa kinerja dari karyawan sangat penting bagi perusahaan. Sama halnya dengan PT. Grahadika Realty Tangerang. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dalam mengerjakan berbagai macam proyek-proyek tentu saja perusahaan ini ingin tetap mampu bersaing pada bidang konstruksi. Salah satu upaya yang dapat mereka lakukan adalah dengan melakukan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, hukum dan hubungan masyarakat, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem

manajemen dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga atau perusahaan memiliki peran penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia harus benar-benar dilatih dan dididik di dalam suatu lingkungan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset besar dan modal utama dalam suatu perusahaan. Karena dengan pembinaan yang benar dilingkungan yang benar, maka sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Semua itu dimulai dari motivasi dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dengan masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya, kurang disiplin karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kaulitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama. Kinerja karyawan mengalami penurunan, perusahaan mengalami penurunan kinerja antara tahun 2020-2022 yang telah dievaluasi oleh HRD perusahaan. Berikut data kkerja yang diperoleh dari PT. Grahadika Realty Tangerang Selatan

Tabel 1 2

Data Kinerja Tahun 2020 – 2022

No	Aspek Penilaian	2020		2021		2022	
		%	Keterangan	%	Keterangan	%	Keterangan
1	Kualitas	85	Baik	70	Kurang	65	Kurang
2	Penggunaan Waktu	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
3	Kerja Sama	87	Baik	73	Cukup	65	Kurang
	Jumlah	337	Baik	294	Cukup	268	Kurang
	Rata-rata	84,2		75,5		67	

Sumber: PT. Grahadika Realty Tangerang

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ditahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami

penurunan kinerja perusahaan disebabkan karena kinerja karyawan PT. Grahadika Realty Tangerang Selatan yang belum optimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Tanpa adanya motivasi dari perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Baik buruknya sikap karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang terkandung dalam diri setiap individu, motivasi dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi

Tabel 1 3

Pra Survey Motivasi Pada PT Grahadika Realty

No	Jumlah Sampel	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	30	Gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan saya	20	66,7%	10	33,3%
2	30	Saya merasa tenang dalam bekerja karena terjamin dan kesehatan dan keselamatan dari perusahaan	4	13,3%	26	86,7%
3	30	saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik	7	23,3%	23	76,7%
4	30	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk membuat karyawan berkembang	8	26,7%	22	73,3%
5	30	Perusahaan selalu memberikan pujian apabila saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	6	17,2%	24	82,8%

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi karyawan yang diwakilkan 5 dimensi dan pernyataan secara rata rata masih jauh dari harapan. Dari hasil pra survey tentang motivasi di PT.Grahadika Realty Tangerang Selatan.

Berdasarkan data pra survey diatas diketahui jumlah pegawai sebanyak 30 karyawan, 10 karyawan atau 33,3% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan saya sedangkan 20 karyawan atau 66,7% menyatakan setuju. “Saya merasa tenang dalam bekerja karena terjamin dan kesehatan dan keselamatan dari perusahaan” 26 karyawan atau 86,7% menyatakan tidak setuju

karena merasa kurang tenang dalam bekerja dan tidak terjaminnya kesehatan maupun keselamatan dalam bekerja, sedangkan 4 karyawan atau 13,3% menyatakan setuju. “Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik” 23 atau 76,7% menyatakan tidak setuju karena tidak adanya keharmonisan di antara karyawan dalam perusahaan tersebut, sedangkan 7 atau 23,3% menyatakan setuju. “Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk membuat karyawan berkembang” 22 karyawan atau 73,3% menyatakan tidak setuju karena merasa perusahaan tidak memberikan karyawan untuk berkembang, sedangkan 8 karyawan atau 26,7% menyatakan setuju. “Perusahaan selalu memberikan pujian apabila saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” 24 karyawan atau 82,8% menyatakan tidak setuju karena perusahaan tidak memberikan pujian atas kinerja karyawan yang bekerja dengan baik, sedangkan 6 karyawan atau 17,2% menyatakan setuju. Artinya 4 dari 5 pernyataan yang diberikan masih kurang memuaskan untuk para karyawan yang berarti masih banyak yang harus diperbaiki untuk memaksimalkan kinerja karyawan

menurut Herzberg (Hasibuan 2015:108) ada 2 jenis faktor yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

Berikut ini tabel data absensi karyawan PT Grahadika Realty Tangerang Selatan dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1 4

Data Kehadiran Karyawan PT. Grahadika Realty periode tahun2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				
		Sakit	Izin	Alpha	Keterlambatan	Rata rata telat (menit)
2020	56	103	134	44	213	5-10
2021	72	113	61	67	203	1-5
2022	60	233	91	12	433	10-15

Sumber data Absensi PT Grahadika Tangerang

Berdasarkan tabel diatas tingkat disiplin yang mana point penilaian diambil dari data absensi karyawan pada perusahaan pada tahun 2020-2022 masih mengalami kenaikan pada data keterlambatan karyawan. Pada tahun 2020 data kehadiran menunjukkan karyawan yang izin sebanyak 134 izin yang tertera pada data, izin tidak masuk lantaran sakit sebanyak 103, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 44 dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 213.

Dan pada tahun 2021 data kehadiran karyawan menunjukkan karyawan sakit sebanyak 113, izin sebanyak 61, tidak hadir tanpa keterangan atau alpha sebanyak 67 dan karyawan terlambat sebanyak 203. Pada tahun 2021 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpha dan izin tidak masuk mengalami kenaikan sedangkan izin dengan alasan kepentingan diluar perusahaan dan karyawan yang datang terlambat menurun Pada tahun 2022 data kehadiran menubjukan karyawan sakit sebanyak 233, izin 91, alpha 12 dan keterlambatan sebanyak 433, pada tahun ini pula sakit, izin serta keterlambatan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya sedangkan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami penurunan.hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dari atasan dan juga disebabkan kurangnya kesadaran serta kepedulian karyawan dalam menegakan kedisiplinan, sehingga berkurangnya tanggung jawab karyawan, maka perlu adanya peran dari PT. Grahadika Realty untuk memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan kedisiplinan akan m eningkatkan kinerja karyawan.

2. PENETIAN TERDAHULU

Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih.Sumbern : Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol.1, No.2 Agustus 2021, 216-225 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). Dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Sudjatmoko, Umi Rusiloeati. Seumber : Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.4, No.2, Januari 2022, 286-292 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan Hasil penelitian ini variabel

motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ela Susila. Sumber : Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3, No.4, Juli 2021, 502-208 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,847 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,707 + 0,842X$, dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Yulia Aniasari, Retno Wulansari. Sumber : Jurnal Perkusi, Vol.1, No.2, April 2021, 139-144 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, Dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel 2,017 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo

Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid. Sumber : JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia), 2020, 4(2), 120-127. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y =$

12,149 + 0,733X, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hendri Prasetyo, Lia Vidiawati. Sumber : Jurnal Perkusi, Vol.2, No.1, Januari 2022, 152-156 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia Hasil penelitian ini pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 52,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 40,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Muhamad Ekhsan. Sumber : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol13, No.1 tahun 2019, 1-13 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics

M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyala Maje, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi. Sumber : JESYA, Vol.3, No.2, Juni 2020, 58-69 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kahatex Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dilihat dari uji parsial (t) dapat diketahui bahwa hasil nilai t (hitung) adalah $1,782 < t$ (tabel) 2,042 atau nilai Sig sebesar $0,085 > 0,05$. artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. Dilihat dari uji parsial (t) dapat diketahui hasil nilai t (hitung) sebesar $0,569 < t$ (tabel) 2,042 atau nilai Sig sebesar $0,547 > 0,05$. artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. Sedangkan dilihat dari uji simultan (F) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan F (hitung) $12,706 > F$ (tabel) 3,30, Tidak Dapat Disangkal Sebagaimana H3 Diterima

yang dimaksudkan sebagai Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi, Jurnal Humaniora, Vol.4, No.1, April 2020 : 15-33. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto. Sumber : Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol 20, No.1, 2021, 1-10 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Motivasi lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,257. Disiplin berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Disiplin lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,319. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung yang juga lebih kecil dari 0,05.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:206) "Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab

rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

- 1) Uji Validitas
Menurut Sugiyono (2017:361) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2017:52) “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.
 - 2) Uji Reliabilitas
Sugiyono (2017:168) “Instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47) “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan kuesioner”.
- b. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Menurut Ghozali (2017:160) “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.
 - 2) Uji Multikolinieritas
Menurut Ghozali (2017:105) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”.
 - 3) Uji Autokorelasi
Menurut Ghozali (2017:110) mengemukakan bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t-1”.
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk untuk mengetahui apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.
- c. Analisis Regresi Linier
- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear dari variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

- 2) Analisis Regresi Linear Berganda
Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.
- d. Analisis Koefisien Determinasi
- Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menganalisis kontribusi variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen Y . Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2015:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut

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

Sumber: Sugiyono (2015:350)

- e. Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Untuk menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus :

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

- f. Uji Hipotesis
Menurut Sugiyono (2018:251) “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen dan dependen”.

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254) dengan demikian semuaitem kuesioner dinyatakan valid

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4 9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

NO	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
1	Setiap karyawan mendapat makan dan minum ketika jam istirahat dari perusahaan	0,487	0,254	Valid
2	Peberian kebutuhan fisiologis membuat saya bekerja lebih profesional	0,679	0,254	Valid
3	Kantor diawasi dengan teknologi cctv dan petugas keamanan selama 24 jam	0,656	0,254	Valid
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup memadai untuk digunakan	0,769	0,254	Valid
5	Hubungan kerja antar karyawan di perusahaan bekerja sangat baik	0,701	0,254	Valid
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0,750	0,254	Valid
7	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan	0,626	0,254	Valid
8	Sesama karyawan saling menghormati dan menghargai satu sama lain baik didalam maupun diluar perusahaan	0,707	0,254	Valid
9	Karyawan berkesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil	0,668	0,254	Valid
10	Karyawan dapat mengeluarkan semua potensi yang dimiliki dalam proses penyelesaian pekerjaan	0,519	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian semuaitem 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	Keputusan
1	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	0,693	0,254	Valid
2	Saya mentaat peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	0,565	0,254	Valid
3	Saya mentaat peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,371	0,254	Valid
4	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,609	0,254	Valid
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	0,531	0,254	Valid
6	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja	0,731	0,254	Valid
7	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya	0,614	0,254	Valid
8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari pimpinan	0,799	0,254	Valid
9	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,763	0,254	Valid
10	Saya tidak pernah datang terlambat datang ke tempat kerja	0,723	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 11

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keputusan
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0,563	0,254	Valid
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0,558	0,254	Valid
3	Saya dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan karyawan lain	0,587	0,254	Valid
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0,583	0,254	Valid
5	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0,605	0,254	Valid
6	Saya dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan Perusahaan	0,671	0,254	Valid
7	Saya selalu bersedia untuk bekerjasama dengan sesama anggota Perusahaan	0,758	0,254	Valid
8	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisien dan efektifitas dalam bekerja	0,576	0,254	Valid
9	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,642	0,254	Valid
10	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan diperusahaan	0,666	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254) dengan demikian semuaitem kuesioner dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,850	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,839	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian dari tabel diatas, menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6

c. Uji Asumsi Klasik 1) Uji Normalitas

Tabel 4 13

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81957218
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.075
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya bahwa data yang diuji dalam uji normalitas terdistribusi normal. Dikatakan terdistribusi normal karena tingkat signifikansi > 0,05

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4 14
 Hasil Uji Multikolinearitas

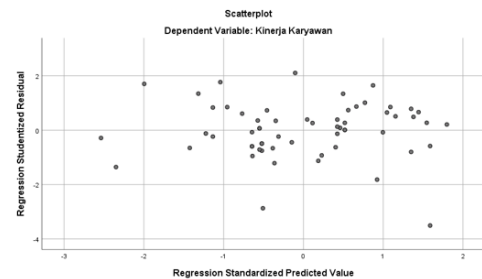
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.472	3.147		2.374	.021		
	Motivasi	.459	.109	.484	4.211	.000	.503	1.988
	Disiplin Kerja	.354	.111	.368	3.200	.002	.503	1.988

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinearitas diatas, diperoleh nilai tolerance semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) adalah sebesar 0,503 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) adalah sebesar 1,988 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Maka dapat disimpulkan, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Gambar 4 3

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4 16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.608	3.88600	1.753

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

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,753 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4 17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.346	3.128		3.628	.001
	Motivasi	.704	.083	.744	8.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,346 + 0,704X1$

Tabel 4 18

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.422	3.314		3.749	.000
	Disiplin Kerja	.682	.089	.709	7.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,422 + 0,682X2$

Tabel 4 19

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.472	3.147		2.374	.021
	Motivasi	.459	.109	.484	4.211	.000
	Disiplin Kerja	.354	.111	.368	3.200	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,472 + 0,459X1 + 0,354X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,472 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 7,472 point.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X1) 0,459 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,459 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) 0,354 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi

(X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,354 point.

e. Analisis koefisien korelasi

Tabel 4 20

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.744
	Motivasi	.744	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Motivasi	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada di interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4 21

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.709
	Disiplin Kerja	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Disiplin Kerja	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada di interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4 22

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.744	.709
	Motivasi	.744	1.000	.705
	Disiplin Kerja	.709	.705	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60
	Motivasi	60	60	60
	Disiplin Kerja	60	60	60

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

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

motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Serta diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4 23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	3.88600
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,788 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4 24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.545	4.18405
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,553 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar (100 – 55,3%) = 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4 25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.494	4.41103
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar (100 – 50,3%) = 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4 26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	3.88600
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,621 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar (100 – 62,1%) = 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Pengujian Hipotesis

Tabel 4 27

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)	11.346	3.128		3.628	.001
	Motivasi	.704	.083	.744	8.468	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,628 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.422	3.314			3.749	.000
	Disiplin Kerja	.682	.089	.709		7.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,314 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 29

Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409.975	2	704.987	46.685	.000 ^b
	Residual	860.759	57	15.101		
	Total	2270.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,685 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

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 $Y = 11,346 + 0,704X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat

hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,553 atau sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,628 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,422 + 0,682X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,503 atau sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,749 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan persamaan regresi $Y = 7,472 + 0,459X_1 + 0,354X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,788 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,621 atau sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,685 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid. (2021, Januari). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- [3] Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [5] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [6] Bersihanta Tarigan, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1-10.
- [7] Chotamul Fajei, Herik Dalmar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pramata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST (Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi)*, 1(2), 57-62.
- [8] Dahlan, Djamil Hasim, and Hamdan. (2017). Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate. *Administrare*, 4(2), 69-75.
- [9] Farisi, Salman, et.al. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1).
- [10]Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [11]Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hendri Prasetyo, Lia Vidiawarti. (2022, Januari). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap
- [12]Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Perkusi*, 2(1), 152-156.
- [13]Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- [14]Jayanti Ardhanil, Sri Langgeng Ratnasari. (2019, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Dimensi*, 8(2), 372-385.
- [15]Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Wahyuddin., & Sudirman, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Medan: Yayasan KitaMenulis.
- [16]M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyala Maje, Vina Ahmah, Shintya Ayu Putri Priyadi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kahatex. *JESYA*, 3(2), 58-69.
- [17]Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [18]Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih. (2021, Agustus). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 216-225.
- [19]Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah et.al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [20]Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [21]Puji, D. A. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Indonesia Logistik. Gersik: Universitas Muhammadiyah.
- [22]Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). *Humaniora*, 4(1), 15-33.
- [23]Sudjatmoko, Umi Rusilowati. (2022, Januari). engaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286-292.
- [24]Sugiyono. (Bandung). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2018: Alfabeta.
- [25]Sugiyono. (Bandung). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2017: Alfabeta.
- [26]Susila, E. (2021, Juli). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502-508.