

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA GARDA ULTIMA JAKARTA BARAT

Cici Mawati Simamora¹, Syawaludin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ mawaticici279@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02298@unpam.ac.id

Abstract

The research aims to find out the impact of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT Panca Garda Ultima West Jakarta. The kind of research used in this research is quantitative research. Data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, double linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients and hypothetical tests that consist of partial t tests and simultaneous f tests. Thus, the results of the study based on the test t on the work motivation variable thitung $2,478 > t_{table} 1,997$ with a significant rate of $0,000 < 0,05$, means that the job motivation (X_1) has an influence on the performance of employees (Y) and the work discipline variable (X_2) has a calculation of $6,326 > t_{table} 1,997$, meaning that the working discipline (X_2) has an impact on employee performance (Y). whereas the result of the test F is obtained that the value of the calculation $63,729 > f_{table} 3,13$ has a significant level of $0,000 < 0,05$. Work motivation and labour discipline against employee behavior regression $Y = 1,621 + 0,260X_1 + 0,618X_2$ The correlation value I is $0,685$. With a determination coefficient of $65,5\%$ while the remaining $(100-65,5\%) = 34,5\%$ is influenced by other factors.

Keywords : work Motivation , Work Discipline , Employee performance

Abstrak

Penelitian bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner,wawancara. teknis analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda , koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Demikian hasil dari penelitian berdasarkan uji t pada variabel motivasi kerja thitung $2,478 > t_{tabel} 1,997$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$,artinya bahwa Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel Disiplin kerja (X_2) thitung sebesar $6,326 > t_{tabel} 1,997$ artinya bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai fhitung $63,729 > f_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 1,621 + 0,260X_1 + 0,618X_2$ Hasil nilai korelasi (r) sebesar $0,685$. maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Panca garda ultima Jakarta barat. Dengan nilai koefisien determinasi $65,5\%$ sedangkan sisanya $(100-65,5\%) = 34,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan Visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang di anutnya.

Setiap organisasi dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap menjalankan sebuah organisasi, hal terpenting yang ingin dicapai adalah keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi. Namun dalam realitanya keberhasilan dalam organisasi tidak hanya bergantung kepada keunggulan teknologi saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau tenaga kerja yang handal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Salah satu bentuk tindakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia berupa pengidentifikasian dan pengukuran kinerja pegawai suatu instansi maupun perusahaan agar tercipta kelancaran dalam mencapai tujuan.

Suatu organisasi tentunya membutuhkan orang-orang yang handal dan kompeten dalam pengelolaan suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk memaksimalkan potensi dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan tujuan kelangsungan hidup organisasi. Apabila suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang ahli dan kompeten di segala bidang maka peningkatan kinerja organisasi akan tercapai.

PT Panca Garda Ultima merupakan sebuah perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 2005, yang bergerak dalam bidang percetakan yang mempunyai nilai tambah dengan menerapkan unsur-unsur security didalamnya, walaupun tetap menyediakan produk percetakan pada umumnya..

PT Panca Garda Ultima memiliki prospek menjadi yang terdepan dalam mengembangkan inovasi yang kreatif dalam tehnik design dan percetakan berbasis security sehingga dapat memberi solusi kepada customer dalam mengembangkan produk yang dapat memerangi pemalsuan dan meningkatkan penjualan.

Menurut Afandi (2018 : 83) , “ kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak berentangan dengan moral dan etika”.

Pentingnya kinerja karyawan sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan harus diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mncapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah di berikan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1.2
 Daftar Kinerja Karyawan

| No | Aspek | Hasil pencapaian | | |
|------------------|-------------------|------------------|---------------|---------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1 | Kualitas kerja | 79,32 | 73,15 | 80,77 |
| 2 | Kuantitas kerja | 81,50 | 77,66 | 82,30 |
| 3 | Pelaksanaan tugas | 85,21 | 80,61 | 85,78 |
| 4 | Tanggung jawab | 88,11 | 78,84 | 90,44 |
| Jumlah | | 334,14 | 310,26 | 339,29 |
| Rata-rata | | 83,5 | 77,5 | 84,8 |

Sumber: PT Panca Garda Ultima

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan hasil kinerja karyawan PT Panca Garda Ultima mengalami penurunan pada tahun 2023 dilihat dari kurangnya hasil dari pekerjaan serta keterlambatan dari jam kerja dan kurang berinisiatif, menyelesaikan suatu hal dalam pekerjaan. penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya dorongan dari perusahaan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang buruk berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian total kinerja perusahaan.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja dikatakan baik apabila rencana atau kegiatan yang telah ditetapkan atau disusun dalam sebuah organisasi atau perusahaan telah mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan harus tetap diperbaiki guna mencapai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan bekal Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang terus ditingkatkan pada manager perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109).

Adapun Wibowo (2017:322) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki Motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa Motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi Motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tabel 1.3
 Jenis Pemberian Motivasi Kerja

| No | Jasa Motivasi Kerja | Keterangan |
|----|--|------------|
| 1 | BPJS dan JKK | Ada |
| 2 | Pensiun/pesangon | Ada |
| 3 | THR,hanya pegawai tetap dan kontrak | Ada |
| 4 | Upah penghargaan atas loyalitas/masa kerja | Tidak ada |
| 5 | Uang Makan | Tidak ada |

Sumber: PT Panca Garda Ultima

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa bentuk terapan dari tingkat kebutuhan motivasi karyawan PT Panca Garda Ultima, masih adanya pemberian Motivasi Kerja berupa Finansial untuk karyawan dirasa masih belum sesuai harapan. khususnya pada pemberian uang makan dan loyalitas kerja tidak diberikan karena perusahaan tidak menerapkan program tersebut. Padahal sangatlah penting untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan.

Ada beberapa yang belum terpenuhi seperti uang makan, penghargaan atas loyalitas. Motivasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan Batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:87) Adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Memahami peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017 : 193), "kedisiplinan adalah fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan , maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya". Tanpa disiplin, karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Berikut ini data Absensi PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat periode tahun 2021-2023:

Tabel 1.4
Absensi PT Panca Garda Ultima (2021-2023)

| No | Tahun | Jumlah karyawan | Keterangan | | | Persentase % | | |
|-------|-------|-----------------|------------|------|-------|--------------|-------|-------|
| | | | Izin | Alfa | Sakit | | | |
| 1 | 2021 | 67 | 27 | 20 | 18 | 40,2% | 26,8% | 29,8% |
| 2 | 2022 | 67 | 35 | 32 | 27 | 52,2% | 40,2% | 47,7% |
| 3 | 2023 | 67 | 43 | 30 | 38 | 64,1% | 56,7% | 44,7% |
| Total | | | 105 | 82 | 83 | 35 | 27,6 | 27,3 |

Dari tabel 1.4 Diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih kurang, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit,izin dan alfa.presentase izin pada tahun 2021 sebesar 40,2%,sakit 26,8% dan ketidak hadiran 29,8%. Pada tahun 2022 presentase izin naik menjadi 52,2% , sakit 40,2% dan ketidak hadiran turun menjadi 47,7%.pada tahun 2023 presentase izi semakin menaik menjadi 64,1%,sakit 56,7% dan presentase ketidak hadiran turun menjadi 44,7% . dapat disimpulkan dari data kehadiran karyawan diatas dapat diketahui bahwa data kehadiran karyawan pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 masih tidak stabil.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, Januari 2019, Jurnal Penelitian Ipteks, 2528-0570, Vol. 4 No.1 , 47-62. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fatmawati A. Rahman, Anwar, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma, 2022, Yume Jurnal Of Management, 2614-851X, Vol. 5 No.2 , 39 – 46. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar Dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan petugas dapat diketahui bahwa memberikan inspirasi tugas kepada perwakilan. Inspirasi mengandung arti penghiburan, sebab atau pembenaran yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Bayu Dwilaksono Hanafi, 2019, Jurnal pendidika Ekonomi dan Bisnis, 2302-2663, Vol. 5 No.1, 73-89 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pda PT BNI Lifeinsurance Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Risza Putri Elburdah, 2021, Media Bina Ilmiah, 2615-3505, Vol. 15, Hal. 5651-5658 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ading Sunarto, 2022, Jurnal Ilmu Sosial, 2828-3368, Vol. 1, hal 27-36 Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kekal Jaya Makmur Tangerang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Ganiar risma, M. Yahya arwiah, 2022, Atrabis jurnal administrasi bisnis, 2443-3756, Vol. 8, 30-36 Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota bandung Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Lily Setywati Kristiani, Azhar Affandi. Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, Januari 2021, Jurnal Perkusi, Vol. 1 No. 1, 101-109 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

I Nyoman marayasa, Anggi faradila, oktober 2019, jurnal ekonomi efektif, vol. 2 no.1, 110-122 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank dinar indonesia Hasil penelitian menunjukkan dua variabel independent yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap satu variabel

Prasetyo Kurniawan, Desember 2018, Jurnal Mandiri, 2580- 3220, Vol.2 No.2, 315-330 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Daya Perkasa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktifitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis 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. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validasi dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut Uman Sekara (2018:225), validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrument dikembangkan dengan konsep langkah- langkah tertentu yang ditunjukkan untuk mengukur variabel tertentu. Data memiliki kedudukan penting dalam penelitian karena data akan menggambarkan dari variabel yang diteliti, dan mempunyai fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Data pun menentukan mutu hasil penelitian dari benar tidaknya atau kevalidan data

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2011:150) Reliabilitas berkenaan dengan konsisten suatu data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang di gunakan datanya konsisten dengan pelaksanaan pengukur terhadap subjek yang sama diperoleh hasil relative sama.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011 : 160 – 164)

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan dapat menguji apakah dalam metode regresi ditentukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks kolerasi variabel – variabel independent. Jika variabel independent terdapat nilai kolerasi yang cukup tinggi (di atas 0,95) maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas (Ghozali 2011 :160)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011 :95) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian yang dapat dilihat dari grafik plot, deteksi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya grafik scallerplot

c. Analisis Regresi berganda

Menurut Sugiyono (2019:277) Menyatakan bahwa “ Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan.” Variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel

independent sebagai faktor prediator dimanipulasi.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut sugiyono (2019:274) analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan anatra variabel independent dengan variabel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent, atau bertujuan untuk mencari nilai kontribusi korelasi berganda

f. Uji Hepotesis

Uji T atau uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikatnya.

Menurut Imam Ghozali (2018:98) uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam medel mempunyai pengaruh secara Bersama – sama terhadap variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Validitas Variabel Motivasi kerja (X_1)

| NO | No item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | X _{1.1} | 0,663 | 0,240 | Valid |
| 2 | X _{1.2} | 0,332 | 0,240 | Valid |
| 3 | X _{1.3} | 0,723 | 0,240 | Valid |
| 4 | X _{1.4} | 0,446 | 0,240 | Valid |
| 5 | X _{1.5} | 0,634 | 0,240 | Valid |
| 6 | X _{1.6} | 0,757 | 0,240 | Valid |
| 7 | X _{1.7} | 0,622 | 0,240 | Valid |
| 8 | X _{1.8} | 0,424 | 0,240 | Valid |
| 9 | X _{1.9} | 0,325 | 0,240 | Valid |
| 10 | X _{1.10} | 0,637 | 0,240 | Valid |

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada motivasi kerja (X_1), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarka Rhitung lebih besar dari Rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,240.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

| No | No item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X _{2.1} | 0,761 | 0,240 | Valid |
| 2 | X _{2.2} | 0,762 | 0,240 | Valid |
| 3 | X _{2.3} | 0,692 | 0,240 | Valid |
| 4 | X _{2.4} | 0,873 | 0,240 | Valid |
| 5 | X _{2.5} | 0,841 | 0,240 | Valid |
| 6 | X _{2.6} | 0,862 | 0,240 | Valid |
| 7 | X _{2.7} | 0,812 | 0,240 | Valid |
| 8 | X _{2.8} | 0,797 | 0,240 | Valid |

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Validitas pada Disiplin kerja (X_2),item kuesioner sampai 8 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,240.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | No item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|---------|----------|---------|------------|
| 1 | Y1 | 0,769 | 0,240 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,801 | 0,240 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,743 | 0,240 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,746 | 0,240 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,652 | 0,240 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,825 | 0,240 | Valid |
| 7 | Y7 | 0,857 | 0,240 | Valid |
| 8 | Y8 | 0,467 | 0,240 | Valid |

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Validitas pada Kinerja Karyawan (Y), item kuesioner sampai 8 adalah Valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,240

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

| Reliability statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's alpha | N of items |
| 0,727 | 10 |

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,727.

Tabel 4.13
 Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

| Reliability statistics | |
|------------------------|-----------|
| Cronbach's alpha | N of item |
| 0,917 | 8 |

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Disiplin Kerja (X_2) dikatakan Reliabel karena nilai cronchbach alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,917.

Tabel 4.14
Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

| Reliability statistics | |
|------------------------|-----------|
| Cronbach's alpha | N of item |
| 0,870 | 8 |

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai cronchbach alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,870

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| N | Mean | Unstandardized Residual |
| 67 | .0000000 | 67 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 2.45318594 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .144 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.144 |
| Test Statistic | | .144 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel data diatas , diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikan Kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil uji multikolinieritas

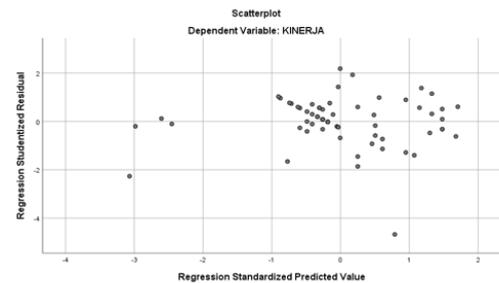
| | B | Std. Error | Beta | | Tolerance | VIF |
|---------------|-------|------------|------|-------|-----------|------|
| 1 (Constant) | 1,621 | 3,007 | | .539 | .592 | |
| Motivasi (x1) | .260 | .104 | .253 | 2.511 | .015 | .515 |
| disiplin (x2) | .618 | .100 | .620 | 6.163 | .000 | .515 |

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka kolom tolerance nilai tolerance variabel motivasi kerja adalah 0,515 dan nilai tolerance variabel didiplin kerja adalah 0,515 atau diatas 0,1 pada kolom VIF. nilai VIF variabel motivasi kerja adalah senilai 1,942 dan nilai VIF disiplin kerja adalah senilai 1,942 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena dalam penelitian ini nilai tolerance diatas 0,1 yaitu 0,515 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,942:

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar :4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas, jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik,turun,mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

| Model | Coefficients ^a | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1,621 | 3,007 | | .539 | .592 |
| | MOTIVASI | .260 | .104 | .253 | 2.511 | .015 |
| | DISIPLIN | .618 | .100 | .620 | 6.163 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil Analisis Regresi linier Berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$Y = 1,621 + 0,260X_1 + 0,618X_2$ dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara linier . berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

a. $a = 1,621$

Konstan sebesar 1,621 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada Motivasi Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima memiliki nilai 1,621.

b. $B_1 = 0,260$

Nilai koefisien Regresi linier berganda pada variabel Motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,260. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Motivasi kerja (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima akan meningkat sebesar 0,260

c. $B_2 = 0,618$

Nilai koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat kekuatan hitungan antara variabel Disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,618. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Motivasi kerja (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima akan meningkat sebesar 0,618.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

| Model Summary ^b | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .685 ^a | .469 | .460 | | 3.09342 |
| a. Predictors: (Constant), disiplin | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,700 – 1.000. artinya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .816 ^a | .666 | .655 | 2.47249 |
| a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja | | | | |

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,5% sedangkan sisanya $(100-65,5\%) = 34,5\%$ dipengaruhi faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.578 | 3.033 | | .520 | .605 |
| | Motivasi kerja | .255 | .103 | .246 | 2.478 | .016 |
| | Disiplin kerja | .625 | .099 | .628 | 6.326 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) didapatkan thitung sebesar 2,478 dan ttabel 1,997 ($Df = n - 2$) jadi $Df = 67 - 2 = 65$ atau thitung lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_2) didapatkan thitung sebesar 6,326 dan ttabel 1,997 ($Df = n - 2$ jadi $Df = 67-2 = 65$) atau thitung lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat.

Tabel 4.21
 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 779.172 | 2 | 389.586 | 63.729 | .000 ^b |
| | Residual | 391.246 | 64 | 6.113 | | |
| | Total | 1170.418 | 66 | | | |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja | | | | | | |

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 63,729 > F_{tabel} 3,14$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Garda Ultima Jakarta barat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik Uji Regresi Parsial (uji t) dan uji Regresi Simultan (uji f) yang mana sebelumnya dilakukan Uji Validitas Data, dan Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial terhadap pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat dengan nilai thitung $2,478 >$ nilai ttabel sebesar $1,997$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $0,655$ atau $65,5\%$.
- b. Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_2) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel Disiplin kerja (X_2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat dengan nilai thitung sebesar $6,326$ dan ttabel $1,997$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $0,655$ atau $65,5\%$.
- c. Secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $63,729 >$ nilai ftabel sebesar $3,14$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar $0,655$ atau $65,5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A, Muri Yusuf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta.
- [2] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [4] Azwar. 2017. Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Bangun, Wilson. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- [6] Danang Sunyoto Drs, SH, SE, MM, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, diterbitkan oleh CAPS (Center for academic Publishing Service).AZ
- [7] Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [9] Follet, M. P. 2005. Pengertian Manajemen. Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Ghozali, 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [11] Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Gilang, C.R 2023 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya bangun Tangerang selatan : unpad
- [13] Gunawan, K. 2017. Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan, 2(2).
- [14] Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara , M.S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revised) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [16] Hasibuan, Malayu Sp. 2017. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara. ,
- [17] Hendra, H. 2020. pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.

- [18] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [19] Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. 2000. 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- [20] Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- [21] Sedarmayanti. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi). Bandung : PT. Refika Adiatama.
- [22] Sedarmayati, 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [23] Siagian, 2018, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.
- [24] Sugiyono 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta. , 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. ,
- [25] Sugiyono 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [27] Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- [28] Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- [29] Veithzal Rivai, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- [30] Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- [31] Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- [32] Sunarto, Ading (2022), *Jurnal Ilmu Sosial*, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang, Vol.1, 2828-3368, 27-36.
- [33] Hanafi, Bayu Dwilaksono (2019), *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.BNI Life Insurance, Vol.5 No.1, 73-89.
- [34] Fatmawati A. Rahman, Anwar, Romansyah Sahabuddin, Zainal Rama, (2022), *Yume Jurnal Of Management*, Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Witel Makassar. Vol.5 No.2, 2614-851X, 39-46.
- [35] Ganiar Risma, M.Yahya Arwiah, (2022), *Atrabis Jurnal Administrasi Bisnis*, Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung, Vol.8, 2443-3756, 30-36.
- [36] I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, (2019), *Jurnal Ekonomi Efektif*, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia, Vol.2 No.1.
- [37] Lily Setywati Kristani, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, (2021), *Jurnal Perkusi*, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta, Vol.1 No.1, 101-109.
- [38] Kurniawan, Prasetyo (2018), *Jurnal Mandiri*, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Daya Perkasa, Vol.2 No.2, 2580-3220, 315-330.
- [39] Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafiz, (2019). *Jurnal penelitian Ipteks*, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinas sosial kabupaten jember, Vol.4 No.1, 2528-0570, 47-62..