

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN BAITUS SA'ADAH AMANAH DEPOK JAWA BARAT

Maulidiya Putri<sup>1</sup>, Chotamul Fajri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> maulidiyaputri2@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01717@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how "The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Baitus Sa'adah Amanah Foundation in Depok, West Java". The method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 67 respondents. This research uses the help of SPSS version 26. Data analysis and test techniques include simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test and F test. Based on the results of research work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 28.110 + 0.338X1$ . Hypothesis testing obtained ( $t_{count} 2.943 > t_{table} 1.997$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). The results of work motivation research have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.779 + 0.682X2$ . Hypothesis testing obtained ( $t_{count} 7.838 > t_{table} 1.997$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.686 + 0.47 X1 + 0.662 X2$ . Hypothesis testing obtained ( $F_{count} 30.469 > F_{table} 3.14$ ) and significance value ( $0.000 < 0.05$ ).*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat". Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 26. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 28,110 + 0,338X1$ . Uji hipotesis diperoleh ( $t_{hitung} 2,943 > t_{tabel} 1,997$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,779 + 0,682X2$ . Uji hipotesis diperoleh ( $t_{hitung} 7,838 > t_{tabel} 1,997$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan

regresi  $Y = 12,686 + 0,47 X_1 + 0,662 X_2$ . Uji hipotesis diperoleh ( $F_{hitung} 30,469 > F_{tabel} 3,14$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa.

Seiring dengan perusahaan berkembangnya kemajuan zaman tentu setiap Perusahaan harus mampu bersaing dan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Yayasan baitus sa'adah, yang beralamat Jl. Pendowo Raya Gg. Kopo Limo, Kec. Limo, Kota Depok, Jawa Barat 16515 adalah merupakan organisasi sosial yang bergerak menaungi dan mensejahterakan anak-anak yatim.

Permasalahan yang ditemukan pada Yayasan baitus sa'adah tentu menjadi perhatian khusus bagi penulis untuk menelusuri secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan maupun kinerja karyawan. Namun, permasalahan yang menjadi

konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey yang sudah dilakukan oleh peneliti Yayasan Baitus Sa'adah Amanah perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja pada tingkat mendekati kesanggupan apabila diberikan motivasi yang baik oleh pemimpin ataupun lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya disiplin kerja merupakan suatu penentu pada tingkat kinerja karyawannya.

Adanya perusahaan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersifat otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para karyawan, dan pimpinan juga terlihat lebih kaku dalam penerapan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan, maka hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

Agustini (2019:89) dimana disampaikan bahwa "disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi". Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan bentuk-bentuk Latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja Perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan susah dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan Perusahaan bagi yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan agar tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi					
		Terlambat	%	Tanpa Izin	%	Pulang Awal	%
2021	67	19	28%	9	13%	6	9%
2022	67	23	34%	10	14%	9	13%
2023	67	27	40%	13	19%	15	14%

Sumber: Yayasan baitus sa'adah Amanah

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang terlambat, tanpa izin, dan pulang lebih awal dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Pada tahun 2021 sebanyak 19 karyawan dengan persentase 28%, tanpa izin sebanyak 9 karyawan dengan presentase 13% pulang awal sebanyak 6 karyawan dengan persentase 9%, ditahun 2022 mengalami kenaikan dengan jumlah karyawan terlambat sebanyak 23 orang dengan presentase 34% tanpa izin 10 orang dengan presentase 14% dan pulang awal sebanyak 9 karyawan dengan persentase 13% sedangkan ditahun 2023 mengalami kenaikan dengan terlambat sebanyak 27 orang dengan presentasae 40% tanpa izin 13 karyawan dengan presentase 19% dan pulang lebih awal sebanyak 15 karyawan dengan presentase 14%. Secara keseluruhan menunjukkan trend yang meningkat dari setiap tahunnya, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau gaya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang

ingin dicapai. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut McMclelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu, seperti contoh peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan tenaga yang mendorong terbentuknya tingkah laku untuk mencapai tindakan tertentu, motivasi juga bisa berasal darimana saja baik itu dari motivasi intrinsik yang muncul dan tumbuh secara berkembang dalam diri orang tersebut, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Dari hasil pra-riset yang penulis lakukan, berikut ini kondisi penilaian internal yang dilihat dari aspek motivasi dalam bekerja yang ada berdasar data tahun 2021-2023 yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Jenis Pemberian Motivasi Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat

No	Pemberian Motivasi	2021	2022	2023
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan rasa aman)	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
3	Tunjangan Hari Raya (THR)	Ada	Ada	Ada
4	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
5	Bonus Tahunan, jika mencapai target Perusahaan (kebutuhan penghargaan)	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Penghargaan atas loyalitas/masa Kerja	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
7	Uang makan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber: Yayasan baitus sa'adah Amanah 2023

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, program pemberian motivasi Yayasan baitus sa'adah Amanah tidak mengalami pengurangan jumlah program, dengan rincian berikut. Ada 3 program motivasi yang diberikan perusahaan tahun 2021, 2022, dan 2023 seperti upah lembur dan bonus

tahunan tetapi masih ada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi oleh perusahaan sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dengan karyawan motivasi yang tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Adhari (2020: 77) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang dilakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam Perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021:67) berpendapat bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu up to date untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi.

Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya tersebut diatas diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan kedalam sasaran organisasi. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun hygiene sebagai faktor ekstrinsik.

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut

kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Setiap organisasi mengharapkan agar karyawannya dapat berkinerja dengan baik. 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. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah tahun 2021-2023.

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan Yayasan Baitus Sa'adah Amanah  
Tahun 2021-2023

Tahun	Komponen				Target	Rata-rata pencapaian
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab		
2021	72%	72%	54%	78%	100%	69%
2022	65%	56%	64%	72%	100%	64,2%
2023	60%	56%	55%	85%	100%	64%
Rata-rata						65,7%

Sumber: Yayasan baitus sa'adah Amanah

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa dari jumlah total 67 karyawan, pengukuran kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi, evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada Human Resource Departmen (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dalam penindakan indisipliner serta tanggung jawab karyawan tahun 2021 hanya mampu mencapai 69% tahun 2022 mengalami penurunan mencapai 64,2%, namun pada tahun pencapaian hanya sebesar 65,7%. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan

kendala sehingga dinilai dan dipelajari (leason learned) untuk perbaikan dimasa mendatang.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Rahmi Hermawati, Nurmalasari (2020) Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, (Halaman 77-90)Vol. 8, NO. 1, Juni 2020, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406 – 8616 Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,051 > 2,000)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 55,2%.

Hira Maulida (2023) Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, (Halaman 143-155) Vol. 11 No. 2 Desember 2023, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Implikasinya Pada Problem Solving Skill Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Surya Halim Cemerlang Hasil penelitian terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Problem Solving Skills dengan nilai  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  yaitu  $(8,22 > 1,982)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi pada Problem Solving Skills Dengan nilai  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  yaitu  $(9,54 > 1,982)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan dengan nilai  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  yaitu  $(7,97 > 1,982)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan nilai  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  yaitu  $(9,35 > 1,982)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Problem Solving Skills pada Kinerja Karyawan dengan nilai  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  yaitu  $(42,36 > 1,982)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan

antara Disiplin Kerja dan Motivasi pada Problem Solving dengan nilai  $(F_{hitung} > F_{tabel})$  yaitu  $(84,37 < 2,69)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dilihat hasil uji F dengan nilai  $(F_{hitung} > F_{tabel})$  yaitu  $(55,73 > 2,69)$  dan dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ .

Listiani Putri (2020) Jurnal Manajemen dan Pelatihan Vol. 4, No. 3 ISSN:2580-4111 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,9%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,158 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,0%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,094 > 2,002)$ . Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,500 > 2,770)$ .

Darmadi, Rahmad Setiawan (2019) Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 7, No. 2, Desember 2019 (Halaman 73-83) ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama dan Mogot Jakarta Barat Hasilnya menunjukkan manajemen semi-transformatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika jumlahnya adalah  $4,019 > t_{Tabel}$  pada tahun 1984 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika ia dihitung  $4,011 > 1,984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{count} 20,529 > F_{table} 3,07$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$

Chotamul Fajri & Herik Dalmar (2020) INVEST:Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Vol.1, No.2 ISSN: 2745- 4614 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi”. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja

sebesar 0,484. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan  $r_{xy}$  sebesar 0,738 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi sebesar 54,4%, sementara sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  (8,102) >  $t_{tabel}$  (2,004), dengan nilai Probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

Fahmi Susanti, Dicky Anggun Prasetya. *Jurnal Perkusi*. Vol 1, No.3 (2021) / 40-75 E-ISSN 2776-1568 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD –Tangerang Selatan Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan probabiltiy sampling menggunakan teknik sample jenuh. Dengan jumlah responden sebanyak 57 orang karyawan. Hasil penelitian disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,766 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 58,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  atau (38,418 > 2,780). Dengan demikian  $H_0 : p_3 = 0$  ditolak dan  $H_a : p_3 \neq 0$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk. BSD – Tangerang Selatan

Akmal Al Kafi, & Aden Prawiro Sudarso. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 1, No. 2 (2023), 149-163. E-ISSN 3026-6394 pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $x_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil penelitian nilai  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  atau (3,432 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Disiplin Kerja ( $x_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan

nilai  $t_{hitung}$  > dari  $t_{tabel}$  atau (3,251 > 1,991). Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan variabel Lingkungan Kerja ( $x_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $x_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  atau (10,531 > 3,11), ini juga diperkuat dengan  $p$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $x_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $x_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,30% sedangkan sisanya sebesar 53,70% dipengaruhi faktor lain.

Darmadi (2020) *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol 3 No 3, 2020 ISSN:2598- 9545 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah 4,019 >  $t_{Tabel}$  pada tahun 1984 dengan signifikan 0,000 < 0,05, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika 4,011 > 1,984 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki Dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai  $F_{count}$  20,529 >  $F_{table}$  3,07 dengan nilai 0,000 < 0,05”

Arief Rahman (2021) *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 7, No 1 2021) ISSN: 2443-3756 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,000 < 0,05), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (0,012 < 0,05). Sedangkan hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi  $F$  sebesar 0,000 <  $a$  (0,05) dan  $F_{hitung}$  22,969 >  $F_{tabel}$  3,28.

Pratama, Angga. *Jurnal Semarak* Vol 3, No.2 (2020) / 1-11. E-ISSN 2622-3686 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Permai Data yang diperoleh merupakan

data primer yang merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,054 > 1,671$ ) dan nilai signifikansi ( $0,003 < 0,005$ ). Pada uji koefisien determinasi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,84% dan sisanya sebesar 86,16% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan disiplin dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

##### 1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019: 361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019: 168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2018: 47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban

responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019:342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas

##### 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 (2018:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi berganda

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 tergantungan”.

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi

dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja(X1)

Butir Pernyataan	Disiplin Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,566	0,240	valid
X1.2	0,488	0,240	valid
X1.3	0,513	0,240	valid
X1.4	0,565	0,240	valid
X1.5	0,640	0,240	valid
X1.6	0,459	0,240	valid
X1.7	0,390	0,240	valid
X1.8	0,425	0,240	valid
X1.9	0,508	0,240	valid
X1.10	0,385	0,240	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari r tabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Oleh karena itu, semua item dalam indikator disiplin kerja adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variable Motivasi Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Motivasi Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,565	0,240	valid
X2.2	0,464	0,240	valid
X2.3	0,597	0,240	valid
X2.4	0,505	0,240	valid
X2.5	0,507	0,240	valid
X2.6	0,359	0,240	valid
X2.7	0,630	0,240	Valid
X2.8	0,540	0,240	valid
X2.9	0,587	0,240	valid
X2.10	0,568	0,240	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari r tabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel



motivasi kerja adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
Y1	0,565	0,240	valid
Y2	0,464	0,240	valid
Y3	0,597	0,240	valid
Y4	0,505	0,240	valid
Y5	0,507	0,240	valid
Y6	0,359	0,240	valid
Y7	0,630	0,240	valid
Y8	0,540	0,240	valid
Y9	0,587	0,240	valid
Y10	0,568	0,240	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Nilai total r hitung lebih besar dari rtabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.11. Oleh karena itu, semua item dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Dengan demikian, tidak ada item yang dibuang dan semua item dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa Disiplin Kerja(X1) memiliki nilai alpha cronbach's 0,663 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X1) masuk dalam kategori reliabel.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai alpha cronbach's 0,718 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi kerja (X2) masuk dalam kategori reliabel.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach's 0,756 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,0739558
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,057
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
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 yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Uji normalitas P-plot menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan pola distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

2) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,120	2,699		2,267	,027
	Disiplin Kerja	,058	,062	,125	,945	,348
	Motivasi Kerja	-,150	,061	-,328	-2,472	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Pada uji heteroskedastisitas, variabel Disiplin kerja memiliki hasil signifikan sebesar 0,348 > 0,05 dan variabel motivasi kerja memiliki hasil signifikan sebesar 0,16 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,686	4,312		2,942	,005
	Disiplin Kerja	,047	,098	,147	,477	,809
	Motivasi Kerja	,662	,097	,676	6,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas dari variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai tolerance 0,809 > 0,10 dengan nilai VIF 1,236 < 10,00 dan variabel motivasi kerja mempunyai nilai tolerance 0,809 > 0,10 dengan nilai VIF 1,236 < 10,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18  
 Hasil uji Analisis regresi Linear Sederhana (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,110	4,776	5,886	,000	
	Disiplin kerja	,338	,115	,343	2,943	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS versi 26 maka didapat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,110 + 0,338 X1$$

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,779	3,632	3,794	,000	
	Motivasi Kerja	,682	,087	,697	7,838	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS versi 26 maka diperoleh persamaan regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,779 + 0,682 X2$$

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,686	4,312		2,942	,005
	Disiplin Kerja	,047	,098	,147	,477	,809
	Motivasi Kerja	,662	,097	,676	6,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,686 + 0,47 X1 + 0,662 X2$ . Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Kostanta sebesar 12,686 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 12,686 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif.

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,047 dari persamaan ini berarti bahwa Ketika disiplin kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,047 dan sebaliknya ketika lingkungan kerja fisik itu menurun sebesar 0,047 maka kinerja karyawan ikut menurun.

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,662 dari persamaan ini berarti bahwa ketika motivasi kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,662 dan sebaliknya ketika disiplin kerja itu menurun sebesar 0,662 maka kinerja karyawan ikut menurun

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,543 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,543 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.22 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan

kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Sedang”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,543 masuk ke kategori “sedang”.

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,697 masuk ke kategori “Kuat”

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,698*	,488	,472	3.12162	,488	30.469	2	64		,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,698 masuk ke kategori “Kuat”.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,343*	,318	,104	4,065

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,318, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 31,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang

tidak termasuk dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 68,2%.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,69*	,386	,478	3,103

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 61,4%.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698*	,488	,472	3,121

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,386, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	28.110	4.776		
	Disiplin Kerja	,338	,115	,343	2,943

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,943 > 1,997$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.0779	3.632		3.794	.000
	Disiplin Kerja	.682	.087	.697	7.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas ternyata diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,838 > 1,997) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30  
 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.815	2	296.908	30.469	.000 <sup>b</sup>
	Residual	623.648	64	9.744		
	Total	1217.463	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 tersebut diperoleh nilai F hitung = 30.469 > 3,14 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa  $Y = 28,110 + 0,338 X_1$ , artinya jika disiplin kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,338. Hasil uji t sebesar 2,943 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang

menunjukkan bahwa  $Y = 13,779 + 0,682 X_2$ , artinya jika motivasi kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,682. Hasil uji t sebesar 7,838 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.

- Persamaan uji regresi yang ditemukan secara simultan antara pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = 12,686 + 0,47 X_1 + 0,662 X_2$ . Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,47. Jika variabel motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok Jawa Barat. Hasil uji F hitung sebesar 30,469 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Adhari, I.Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi (M. Lettucia, Ed.). AE Publishing.
- Afandi, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Agustini, Faizah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. MitraWacana Media, Jakarta
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Juman, 11(1),189-206. Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dan kasus) Edisi Ketiga. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

- [9] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- [10] Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta. Bandung: Alfabeta.
- [11]Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [12]Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [13]Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14]Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15]Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16]Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17]Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- [18]Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [19]Kasmir. (2020). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN (Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [20]Kuraising, N (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk UnitMakasar*
- [21]Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [22]Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [23]Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [24]Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- [25]Nadeak, Bernadetha. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- [26]Ratundo, & Sacket. (2016:76). *Definisi Kinerja*. jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia, 167-168
- [27]Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [28]S.P. Hasibuan. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [29]Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [30]Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- [31]Veithzal Rivai Zainal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [32]Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [33]Angga & Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai*. Jurnal Semarak Vol 3, No.2 (2020) /1-11.E-ISSN 2622-3686
- [34]Darmadi (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 3 No 3, 2020) ISSN:2598-9545
- [35]Dewi, P. D., dan Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 7, No. 2, Desember 2019 (Halaman 73-83 )ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616