

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AMARIS TENDEAN JAKARTA

Hafizh fadhil<sup>1</sup>, Yhonanda Harsono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Hafizhfadhil082@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00297@unpam.ac.id

### *Abstract*

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance partially and simultaneously at the Amaris Tendea Hotel Jakarta. This research method uses a quantitative analysis method, namely using 60 respondents. Data analysis techniques in this research are using instrument test, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as hypotheses using the t test and f test. The results of the regression equation are  $Y=15.156+0.647X_1+0.743X_2$ . The correlation coefficient value obtained was 0.877, meaning that the independent variable and the dependent variable had a very strong level of influence with a coefficient of determination or simultaneous influence of 79.0%, while the remaining 21.0% was influenced by variable not examined in the research.

*Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Hotel Amaris Tendea Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 60 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil persamaan regresi  $Y = 15,156 + 0,647X_1 + 0,743X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,877 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya 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. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan.

Seperti yang di ketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila di bandingkan dengan sumber daya lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material yang sifatnya hanya masalah teknik saja. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Sinambela (2016:483) "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan". Karena semua perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan sebagaimana mestinya untuk kemajuan.

Karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan maupun para pimpinan perusahaan baik itu berupa materi maupun non

materi. Diantaranya ialah kurangnya motivasi serta pemberian penghargaan yang didapat dari perusahaan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik terhadap prestasi pekerjaan yang mereka kerjakan.

Menurut Soedarmayanti (2016:258) motivasi adalah dorongan, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sementara itu kata "kerja" merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan itu berkembang dan berubah.

Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan kondisi dimana terbentuknya suatu perilaku dari pekerja yang menunjukkan nilai nilai yang diterapkan pada kegiatan bekerja seperti ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja juga dapat dikatakan ketaatan terhadap semua peraturan yang ada dalam perusahaan untuk di patuhi dan di taati untuk kepentingan diri sendiri dan juga perusahaan demi kemajuan perusahaan.

Hubungan motivasi dan disiplin kerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab dan akibat, oleh karena itu pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Adamy (2016:93) "kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya"

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau target yang telah di tentukan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara

efektif dan efisien. Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang sistematis dalam memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai hasil yang bermanfaat baik bagi individu, organisasi, maupun untuk masyarakat luas.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:1), mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari pendapat ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang di lakukan perusahaan dalam pengelolaan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencaapi tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya yang di lakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawanserta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing dalam menjalankan kegiatannya, karena itu perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Husein Umar dalam Teguh Afrianto (2017:97), mengartikan “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Jadi Penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan secara efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatannya guna mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin sampai terwujudnya target perusahaan.

Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) di sini dimaksudkan: desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tidak tercapai sama sekali.

Motivasi menurut Ansory, dkk dalam Mutmainnah Syamsir (2018:59), mengatakan bahwa “motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku”.

Menurut Hasibuan dalam Mutmainnah Syamsir (2018:59), bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Samsudin (2016: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Pengertian disiplin

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan

baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan kondisi dimana terbentuknya suatu perilaku dari para pekerja yang menunjukkan nilai-nilai yang diterapkan pada kegiatan bekerja seperti ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi. Pegawai itu mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang secara sukarela mematuhi, pegawai itu melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya bukan karena terpaksa, selalu datang dan pulang tepat waktu dan tidak suka membolos atau dengan kata lain disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Menurut Malayu (S.P. Hasibuan, 2000) dalam Teguh Afrianto, dkk (2018:98), mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (S.P. Hasibuan, 2000)

Menurut Sutrisno (2016) dalam Tubagus Guruh Ramadhan (2022:690), mendefinisikan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

#### Pengertian kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Sedarmayanti (2016:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Mangkunegara

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahya Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pleksana DI Divisi Operasi Pusri Palmebang metode yang digunakan kuantitatif dengan hasil, Hasil uji hipotesis bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ading Sunarto (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang metode yang digunakan kuantitatif dengan hasil Hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin (X1) menunjukkan t hitung (6.222) > t tabel (1.669) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 serta dari hasil uji f secara simultan antara menunjukkan bahwa nilai F hitung (28.384) > F tabel (2.760) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Mangkunegara (2017:67) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi seseorang) yang dicapai seseorang”. pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 bertentangan dengan moral dan etika”.

Prawirosentoso dalam Juliani (2016:6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. 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 obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361), "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 (2017:168), "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

#### b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:137), Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

##### 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 Ghozali (2017:160), berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), "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 (2017:139), "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277), "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".

Menurut Sugiyono (2017:77), bahwa "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan".

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui.

Uji Parsial (Uji t), Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2017:251), bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

Uji Simultan (Uji f), Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:252), bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat, 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 dihitung oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien dengan asumsi dasar faktor lain.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X1	0,496	0,254	Valid
2	X1	0,689	0,254	Valid
3	X1	0,898	0,254	Valid
4	X1	0,862	0,254	Valid
5	X1	0,820	0,254	Valid
6	X1	0,794	0,254	Valid
7	X1	0,856	0,254	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X2	0,752	0,254	Valid
2	X2	0,846	0,254	Valid
3	X2	0,857	0,254	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3.  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Y	0,748	0,254	Valid
2	Y	0,885	0,254	Valid
3	Y	0,814	0,254	Valid
4	Y	0,708	0,254	Valid
5	Y	0,676	0,254	Valid
6	Y	0,853	0,254	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak.

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

Jika nilai Cronbatch Alpha > 0,60, maka instrumen reliabel.

Jika nilai Cronbatch Alpha < 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 27, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,890	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,895	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Regresi Linier

Tabel 5.  
 Hasil Pengujian Berganda Variabel

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,156	2,394			2,153	,036
TOTAL_X1	,647	,119	,165		1,233	,223
TOTAL_X2	,743	,113	,641		4,795	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,156 + 0,647X1 + 0,743X2$ . persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 15,156 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,156 point.

Nilai motivasi (X1) 0,647 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 15,156 point.

Nilai disiplin kerja (X2) 0,743 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 15,156 point.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 6.  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

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	,877	,605	,590	2,557	,605	43,377	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
 Sumber Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,877 artinya variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan Sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 27, sebagai berikut:

Tabel 7.  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary <sup>a</sup>									
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	.877	.703	.790	12.557	.603	43.377	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
 b. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen (Ghozali, 2017:95). Hasil analisis *Adjusted R-square* sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

- f. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof Test  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.77650484
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
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: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi  $a = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $a = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

- g. Uji Hipotesis

Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8.  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.690	2.742		2.804	.007
	TOTAL_X1	.595	.087	.666	16.800	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $16,800 > 2,002$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9.  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.424	2.172		2.958	.004
	TOTAL_X2	.652	.071	.770	19.191	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $19,191 > 2,002$ ). Hal tersebut juga

diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk pengujian pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung  $< F$  tabel: berarti  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak
- Jika nilai F hitung  $> F$  tabel: berarti  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{\text{tabel}}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(60-2-1) = 57$ , jadi  $F_{\text{tabel}} = 3,160$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$ . Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:  
 $H_{03} : \rho_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10.  
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1)  
 dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.815	1	416.815	46.239	.000 <sup>b</sup>
	Residual	522.835	58	9.014		
	Total	939.650	59			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X1  
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(46,239 > 3,160)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Motivasi berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(16,800$

$> 2,002)$ , hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(19,191 > 2,002)$ , hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,156 + 0,647X_1 + 0,743X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,877 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,790 atau 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(46,239 > 3,160)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, Anisa, & Nur'aini, R. D. (2018). Penerapan Metode Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Arsitektur. Jakarta Pusat: Arsitektur UMJ Press.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Lhokaseumawe: UNIMAL Press.
- Ghozali, I. (2017) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: University Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020) Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Pamulang-Tangerang Selatan: UNPAM Press.

- 
- [6] Hasibuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,Bumi Aksara.
- [7] Rohman, A. (2017). Dasar - Dasar Manajemen. Malang: Inteligenesia Media.
- [8] Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Sedarmayanti, 2016, " Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung.
- [10] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. Jambi: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- [11] Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. VALUTA, 6(1), 55-65..