

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELIFE PROPERTY JAKARTA SELATAN

Siti Nurhayati¹, Siska Yunanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: Sitin@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of work motivation discipline on employee performance at PT. Relife Property in Jakarta partially and simultaneously. The research method used is quantitative, with the nature of quantitative associative research. The population taken was 60 people. Data collection techniques using questionnaires (Questionnaires). Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing with the help of the Statistical Product and Service (SPSS) version 24 program. The results of the study showed partially. Discipline on employee performance partially has a significant positive effect which is indicated by This can be seen from the t count > t table ($10.420 > 1.978$) and is also reinforced by the ρ value < $sig.0.05$ or $0.000 < 0.05$ and has a large influence contribution of 47.2% with a strong relationship level because it has a correlation value of 0.687. Work motivation has a significant effect on employee performance, this can be seen from the calculated F value > F table ($79.415 > 2.680$) and is reinforced by the P value < $sig.0.05$ or $0.000 < 0.05$ and has a contribution of 61.6% and a very strong relationship level because it has a correlation value of 0.785 and a regression equation of $Y = 2.988 + 0.359 X_1 + 0.532 X_2$.

Keywords : Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Relife Property Di Jakarta secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan sifat penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (Kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisi korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program Statistical Product and Service (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial. Disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan yang ditunjukkan dengan Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel ($10,420 > 1,978$) dan juga diperkuat nilai ρ value < $sig.0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dan memiliki kontribusi pengaruh besar 47,2% dengan tingkat hubungan kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,687. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F table ($79.415 > 2.680$) dan diperkuat nilai P value < $sig.0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,6% dan tingkat hubungan sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,785 dan persamaan regresi $Y = 2,988 + 0,359 X_1 + 0,532 X_2$.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia adalah penggerak perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan.

PT Relife Property adalah sebuah perusahaan pengembang yang bergerak di bidang properti yang berdiri sejak tahun 2007. PT Relife Property dalam perjalanannya, telah berhasil menciptakan produk-produk yang berkualitas dan dihargai oleh para stakeholder perusahaan. Dua penghargaan bergengsi berhasil diraih pada tahun 2010 untuk "The Best Performance In Marketing Strategy And Customer Satisfaction" dari Indocement Award dan "Green Property Award" dari majalah Housing Estate sehingga menegaskan komitmen perusahaan kepada pelanggan dan lingkungan.

Menurut Sedemayati (2020:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan definisi disiplin kerja menurut Sisca (2020) "merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan."

PT Relife Property secara tahunan melakukan penilaian terhadap disiplin kerja. Ada beberapa karyawan memiliki kecenderungan dalam hal kedisiplinan diantaranya tidak hadir tanpa sebab, keterlambatan hadir dan ijin.

PT Relife Property masih terdapat keterlambatan hadir, pulang telat dan tidak hadir tanpa sebab adapun setiap tahunnya mengalami penurunan. Di tahun 2019 mencapai persentase 12,3%. Dan tahun 2020 mengalami kenaikan 80,0%, di tahun 2021 mencapai 15,7%, di tahun 2022 mencapai 10,0%, dan di tahun 2023 mencapai 14,3%. Dengan adanya perhatian dan dukungan terhadap hubungan antara manusia yang tidak baik diciptakan dalam organisasi baik atasan maupun bawahan dapat diharapkan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

PT Relife property pada tahun 2021 menunjukkan pencapaian yang tidak maksimal. Motivasi pada tantangan pekerjaan dan kemampuan membuat pelaporan kerja yang terinci mengalami penurunan. Tidak adanya pencapaian yang sangat baik mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan sangat memerlukan perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan.

PT Relife Property pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Secara umum kinerja karyawan pada PT Relife Property belum maksimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relife Property Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Relife Property Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Relife Property Jakarta ?

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya Jurnal (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin, Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hazara Cipta Pesona, maka semakin baik pula kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

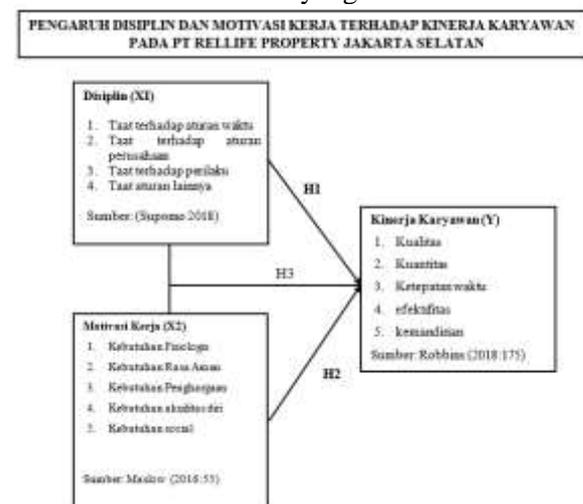
Penelitian yang dilakukan oleh Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima, motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di terima.

Penelitian yang dilakukan oleh Rustinah, N., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (dprd) kota tangerang selatan. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20.173 + 0.491 X1$, nilai korelasi sebesar 0.467 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21.8%. Uji Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.089 > 2.007)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 26.095 + 0.372 X2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0.578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 33.4%. Uji Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.106 > 2.007)$. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14.700 + 0.332 X1 + 0.307 X2$, nilai korelasi sebesar 0.651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42.4%. Uji Hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(18.737 > 3.18)$.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana

teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir adalah sebuah penelitian yang akan meneliti dua variabel atau lebih, jika peneliti akan membahas satu variabel atau lebih secara mandiri maka peneliti hanya bisa mengemukakan argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang di teliti. Kerangka Berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila peneliti hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang di teliti.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dapat ditulis dalam bentuk kalimat maupun dalam bentuk simbol. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Relife Property

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Relife Property

H02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Relife Property

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Relife Property

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Relife Property

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Relife Property

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sudaryono (2015:10) menyatakan bahwa: “pengertian metode penelitian adalah kegiatan yang secara sistematis direncanakan oleh para peneliti untuk memecahkan permasalahan yang hidup dan berguna bagi masyarakat ataupun bagi peneliti itu sendiri”. Menurut Menurut Sugiyono (2017:29) “Metode Penelitian Deskriptif adalah metode penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Relife Property di alamat. Jl Simatupang RT 01/02 Cilandak Jakarta Selatan.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan November 2023- Maret 2024

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Relife Property di Jakarta yang berjumlah 150 karyawan. Menurut Sugiyono (2018:87) berpendapat “dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin agar

representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan”. Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin dengan hasil 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2015:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Teknik Analisa Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah data responden pegawai sebanyak 60 orang. Berikut karakteristik responden:

- PT Relife Property, yang terdiri dari usia 19-24 tahun sebanyak 32 responden dengan presentasi 53.3%. Usia 25-30 tahun sebanyak 21 responden dengan presentasi 35.0%. Usia 30-35 tahun sebanyak 7 responden dengan presentasi 11.7%.
- Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 31.7%. berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 1.7%. berpendidikan SMP 3 orang atau 5.0%. Berpendidikan SMA sebanyak 37 orang atau 61.7%.
- Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau 28,3%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 71,7%.

d. Responden yang bekerja 3-4 tahun sebanyak 21 orang atau 35,0%. Yang bekerja 5-6 tahun sebanyak 14 orang atau 23,3%. Yang bekerja < 2 tahun sebanyak 19 orang atau 31,7%. Dan yang bekerja selama > 6 tahun sebanyak 6 orang atau 10,0%.

**Uji Instrumen Data
 Uji Validitas**

Tabel I. Uji Validitas

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
(X1)			
X11	0.578	0.2542	Valid
X12	0.541	0.2542	Valid
X13	0.794	0.2542	Valid
X14	0.781	0.2542	Valid
X15	0.610	0.2542	Valid
X16	0.696	0.2542	Valid
X17	0.732	0.2542	Valid
X18	0.735	0.2542	Valid
X19	0.685	0.2542	Valid
X10	0.759	0.2542	Valid
(X2)			
X21	0.693	0.2542	Valid
X22	0.698	0.2542	Valid
X23	0.795	0.2542	Valid
X24	0.720	0.2542	Valid
X25	0.785	0.2542	Valid
X26	0.592	0.2542	Valid
X27	0.568	0.2542	Valid
X28	0.692	0.2542	Valid
X29	0.620	0.2542	Valid
X210	0.664	0.2542	Valid
(Y)			
Y1	0.583	0.2542	Valid
Y2	0.684	0.2542	Valid
Y3	0.767	0.2542	Valid
Y4	0.748	0.2542	Valid
Y5	0.736	0.2542	Valid
Y6	0.746	0.2542	Valid
Y7	0.756	0.2542	Valid
Y8	0.806	0.2542	Valid
Y9	0.652	0.2542	Valid
Y10	0.442	0.2542	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil uji Validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel disiplin (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel 0.2542 sehingga dikatakan Valid, motivasi kerja (X2) 0.2542 nilai rhitung > rtabel 0.2542 sehingga dikatakan Valid, serta kinerja karyawan (Y) nilai rhitung > rtabel 0.2542 sehingga dikatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin (X1)	0.887	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.869	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.881	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel harga memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga data tersebut adalah reliabel. Pada variabel Kualitas Pelayanan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga data tersebut reliabel, dan pada variabel keputusan pembelian memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel III. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47689561
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.081
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2.988	1.459			2.048	.045		
TOTALX1	.359	.102	.324		3.509	.001	.613	1.630
TOTALX2	.532	.084	.583		6.317	.000	.613	1.630

2				0	
a. Dependent Variable: TOTALLY					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel disiplin X1 dan motivasi kerja X2 sebesar $0.613 > 0,10$ dan nilai VIF variabel harga dan kualitas pelayanan sebesar $1.630 < 10,00$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan dan harga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel V. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.670	2.517	1.653
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1					
b. Dependent Variable: TOTALLY					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1.653 sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VI. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.259		
	TOTAL X1	.028	.071	.065	.397	.693
	TOTAL X2	.002	.058	.007	.042	.967
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 Glejser test model pada variabel disiplin (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0.693 dan pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0.967 dimana keduanya nilai signifikan $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terdapat

Heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana Variabel disiplin (X1) Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y):

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.984 + 0.761X$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5.984 artinya jika variabel disiplin (X1) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5.984 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin (X1) sebesar 0.984 artinya apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.984.

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana variabel motivasi kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y):

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.644 + 0.716X$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5.644 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5.644 point.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.716 artinya bahwa nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel 1 kualitas pelayanan motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Keputusan Pembelian kinerja karyawan (Y) sebesar 0.716 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel VII. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	2.988		
	TOTAL DISIPLIN X1	.359	.102	.324	3.509	.001

	TOTAL MOTIVASI X2	.532	.084	.583	6.317	.000
a. Dependent	Variable: TOTALY					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2.988 + 0.359X1 + 0.532X2$$

- a. Konstanta sebesar 2.988 artinya jika variabel disiplin X1 dan variabel motivasi kerja X2, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan Y akan tetap bernilai sebesar 2.988
- b. Koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0.359, artinya jika Disiplin mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin baik Disiplin, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.532 artinya jika kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 53,2% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin X1 dengan kinerja karyawan Y.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel VIII. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.670	2.517

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 didapat nilai R=0.825 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.681. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT. Refil Property dipengaruhi variabel harga sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 68,1% = 31,9%)

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel IX. Uji t Parsial Variabel Disiplin (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.984	1.760		3.400	.001
	TOTAL DISIPLIN X1	.761	.102	.687	7.443	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 7.443 > ttabel 1,672 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin X1 terhadap kinerja karyawan Y. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Tabel X. Uji t Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.644	1.356		4.163	.000
	TOTAL MOTIVASI KERJA X2	.716	.072	.785	9.978	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 9.978 > ttabel 1,661 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kedua diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823.979	2	411.989	65.022	.000 ^b

	Residual	386.506	61	6.336		
	Total	1210.484	63			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai Fhitung $65.022 > Ftabel 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Disiplin (X1) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana Disiplin, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linier sederhana sebesar kinerja karyawan $Y = 5.984 + 0.761X_1$. Uji koefisien korelasi harga sebesar 0.687, hal ini berarti hubungan disiplin X1 terhadap kinerja karyawan Y adalah cukup kuat. Uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.472. hal ini menunjukkan bahwa variabel keputusan pembelian pada dipengaruhi variabel harga sebesar 47,2%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 47,2\% = 52,8\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana Disiplin, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linier sederhana kinerja karyawan $Y = 5.644 + 0.716X_2$. Uji koefisien korelasi kualitas pelayanan sebesar 0.785. hal ini berarti hubungan motivasi kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y adalah kuat. Uji dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.616. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel Disiplin sebesar 61,6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 61,6\% = 38,4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Variabel Disiplin (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan terdapat pengaruh disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2.988 + 0.359X_1 + 0.532X_2$. Konstanta sebesar 2.988 artinya jika variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi (X2), bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 2.988. regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0.359, artinya jika Disiplin mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin baik Disiplin, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.532 artinya jika kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 53,2% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin (X1) dengan kinerja karyawan (Y). dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.681. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT Refil Property dipengaruhi variabel harga sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 68,1\% = 31,9\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan uji nilai Fhitung $65.022 > Ftabel 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Sehingga hipotesis ketiga diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Relife Property, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Refile Property Jakarta dimana bisa dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana sebesar kinerja karyawan $Y = 5.984 + 0.761X_1$. Uji koefisien korelasi harga sebesar 0.687, hal ini berarti hubungan disiplin X1 terhadap kinerja karyawan Y

adalah cukup kuat. Uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.472. hal ini menunjukkan bahwa variabel keputusan pembelian pada dipengaruhi variabel harga sebesar 47,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-47,2%=52,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Relife Property Jakarta dimana bisa dilihat dari hasil uji regresi linier sederhana kinerja karyawan $Y = 5.644 + 0.716X_2$. Uji koefisien korelasi kualitas pelayanan sebesar 0.785. hal ini berarti hubungan motivasi kerja X_2 terhadap kinerja karyawan Y adalah kuat. Uji dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.616. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel Disiplin sebesar 61,6%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-61,6%=38,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
- c. Terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Relife Property Jakarta dimana buktikan dari persamaan regresi berganda $Y = 2.988 + 0.359X_1 + 0.532X_2$. Konstanta sebesar 2.988 artinya jika variabel disiplin (X_1) dan variabel motivasi (X_2), bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai sebesar 2.988. regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0.359, artinya jika Disiplin mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan, artinya semakin baik Disiplin, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0.532 artinya jika kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 53,2% dengan asumsi variabel Independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aini, H. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Extrusion Blow Pt. Jayatama Selaras. Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2(4), 159-172.
- [2] Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme), 3(5), 861-875.
- [3] Algani, M. R., & Akromusyuhada, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pt Kereta Api Logistik. Mrbest, 2(1), 71-81.
- [4] Ansory H, Al Fadjar, Indrasari, Meithiano, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Informasi, Pustaka.
- [5] Anisa, S., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(3), 2060-2069.
- [6] Ajabar. (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 100-109.
- [8] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15-33.
- [9] Febriana. S, E. M, M. Wenny Desty Dkk (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia, Eureka Media Aksara.
- [10] Gozali Imam (2018), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25, Cetakan Delapan Semarang : Universitas Diponegoro
- [11] Hasibuan Melayu, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Jakarta : Pt Bumi Aksara
- [12] Mangkunegara A, A, P. (2016) Perencanaan Dan Sumber Daya Manusia Refika Aditama
- [13] Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jurnal

- Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(2), 183-191.
- [14] Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- [15] Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- [16] Onsardi, O., & Julianti, B. (2022, January). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate (Vol. 1, No. 1, Pp. 14-22)*.
- [17] Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150-157.
- [18] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- [19] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- [20] Rustinah, N., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 3013-3022.
- [21] Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181-188. Sutrisno, Edy (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Jakarta : Prenadamedia Group*
- [22] Sutrisno, Edy (2019) *Managemens Umber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh Jakarta : Prena Damedia Group*
- [23] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D Bandung : Alfabeta, Cv.*
Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D, Banndung ; Alfabeta*