

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VIRTUS FACILITY SERVICE UNIT KERJA PONDOK INDAH RESIDENCE JAKARTA SELATAN

Dimas Dwi Saputra¹, Agustina Mogi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ saputradimas701@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01557@unpam.ac.id

Abstract

Employee performance at PT. Virtus Facility Service Pondok Indah Residence work unit. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Virtus Facility Service Pondok Indah Residence work unit. This type of research is quantitative. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test and F test. The population in this study is Employees of PT Virtus Facility Service, Pondok Indah Residence work unit, used a saturated sample of 60 respondents. The results of this research based on the coefficient of determination show that motivation and work discipline have a contribution to employee performance of 0.360 or 36% while the remaining 64% is another variable that was not studied. The research results show the multiple linear regression equation $Y = 16.164 + 0.255 X1 + 0.764 X2$. The correlation coefficient value of Motivation (X1) to Performance (Y) is 0.461, meaning the two variables have a low level of relationship, the coefficient value of work discipline (X2) to Performance (Y) is 0.592, meaning the two variables have a low level of relationship. The results of testing the simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable obtained a calculated F value = 16.027 > F table value = 3.16, so it can be concluded that partially or simultaneously there is an influence between Motivation and Work Discipline on the Performance of PT Employees. Virtus Facility Service Pondok Indah Residence work unit

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residence. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residence. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residence dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,360 atau 36% sedangkan sisanya 64% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 16,164 + 0,255 X1 + 0,764 X2$. Nilai koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,461 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang rendah, nilai koefisien disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,592 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai nilai F hitung = 16,027 > nilai F tabel = 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residence

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam majunya dunia wirausaha, akan selalu mengalami yang namanya perkembangan di setiap tahunnya. Bersaingnya perusahaan dengan perusahaan yang lain terkhusus antar perusahaan yang jenisnya sama akan semakin ketat. Agar selalu bisa menjaga keberlangsungan perusahaan-perusahaan untuk menghadapi ketatnya persaingan, perusahaan memerlukan penanganan dan pengelolaan sumber daya yang dikelola dengan baik oleh pihak-pihak manajemen. Dari sisi manajemen, selain untuk dituntut selalu bisa mengkoordinasikan pemakaian sumber daya yang perusahaan miliki secara efektif dan efisien, manajemen dituntut juga untuk dapat selalu membuat keputusan-keputusan yang dapat mendukung prestasi dan pencapaian suatu tujuan perusahaan di masa depan.

Menurut Hamali (2018 : 2) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Perusahaan pun memerlukan sumber daya manusia yakni seorang karyawan. Agar dapat terwujudnya suatu tuntutan yang ada, dibutuhkan prinsip untuk pengelolaan yang efisien, efektif, dan juga produktif dalam seluruh bagian yang ada di perusahaan tersebut. Pada dasarnya perusahaan belum tentu ada yang bisa menghadapi dan melewati persaingan yang memiliki kualitas dan kinerja produk yang cukup rendah. Agar bisa menggiring perusahaan atau organisasi untuk mendalami lingkungan bisnis, supervisor atau manajer sekalipun harus bisa bertanggung jawab dalam merencanakan suatu kompetensi supaya bisa melakukan suatu perubahan yang bisa diharapkan. Organisasi atau perusahaan juga akan selalu berupaya untuk bisa memperbaiki kinerja

karyawannya, agar besar harapan bisa tercapai semua tujuan dari perusahaan.

PT. *Virtus Facility Service* adalah satu dari perusahaan lain yang berada di Jakarta. Untuk memperkuat keunggulan dalam menghadapi kompetisi dalam perusahaan atau organisasi, dan juga bisa terus selalu menjadi perusahaan yang maju. PT. *Virtus Facility Service* berdiri pada tahun 2015, bergerak di bidang fasilitas servis atau jasa pelayanan seperti cleaning, housekeeping, office support service, security service dan ground service maintenance. PT. *Virtus Facility Service* berlokasi di Jl. Arteri Pondok Indah No. 09 9, RT. 06/RW/09, Kebayoran Lama Selatan, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Jakarta (12240) dengan perusahaan ini penelitian akan melakukan dan memfokuskan pelayanan Terhadap karyawan yang berada di PT. *Virtus Facility Service*.

Kinerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi peningkatan kinerja ini adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan supaya tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai. Supaya strategi peningkatan kinerja bisa berhasil, maka organisasi atau perusahaan harus tau sasaran dari kinerjanya. Seorang karyawan bisa dikatakan mempunyai kinerja yang cukup tinggi, kalau beban kerja yang sudah ditetapkan bisa dicapai dan jika sudah bisa terwujudkan, perolehan hasil kerja lebih akan lebih tinggi dari pada yang sudah ditetapkan

Salah satu penilaian kinerja dari individu pada PT. *Virtus Facility Service* yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan

mengenai sasaran kerja yang hendak di capai yang oleh atasan nya yang disebut dengan Sasaran Kerja Individu (SKI).

Adapun Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tabel Nilai Prestasi (NP) PT. Virtus Facility Service

| Range Nilai (%) | Nilai Prestasi | Kriteria |
|-----------------|----------------|---------------|
| >90 | P1 | Istimewa |
| 80-90 | P2 | Baik Sekali |
| 70-80 | P3 | Baik |
| 60-70 | P4 | Kurang |
| 50-60 | P5 | Kurang Sekali |

Sumber: PT. Virtus Facility Service 2023

Dibawah ini adalah data kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2015:75) pada PT. Virtus Facility Service dari tahun 2021-2023

Pada tabel 1.1 dapat dijelaskan Range nilai apabila lebih besar dari 90 Nilai prestasi P1 mendapatkan kriteria Istimewa, Apabila lebih dari 80 sampai dengan kurang dari 90 nilai Prestasi P2 mendapatkan kriteria baik sekali, Apabila lebih dari 70 sampai dengan kurang dari 80 nilai prestasi P3 mendapatkan kriteria baik, Apabila lebih dari 60 sampai dengan kurang dari 70 nilai prestasi P4 mendapatkan kriteria kurang, Apabila lebih dari 50 sampai dengan kurang dari 60 nilai prestasi P5 mendapatkan kriteria kurang sekali

Tabel 1.2

Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023

| No | Nilai Prestasi Kerja | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | |
|--------|----------------------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|
| | | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % |
| 1. | P1 | 13 | 21,7 | 10 | 16,7 | 9 | 15 |
| 2. | P2 | 7 | 11,7 | 16 | 26,6 | 13 | 21,7 |
| 3. | P3 | 12 | 20 | 20 | 33,3 | 24 | 40 |
| 4. | P4 | 20 | 33,3 | 8 | 13,3 | 11 | 18,3 |
| 5. | P5 | 8 | 13,3 | 6 | 10 | 3 | 5 |
| Jumlah | | 60 | 100 | 60 | 100 | 60 | 100 |

Sumber: PT. Virtus Facility Service 2023

Dari tabel 1.2 tersebut menunjukkan Data kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 yang diukur berdasarkan prestasi kerja. Adapun pengukuran prestasi kerja diukur sesuai Nilai Prestasi (NP) yaitu P1, P2, P3, P4, dan P5 yang dijelaskan pada tabel 1.2. Dari data kinerja dapat disimpulkan pada tahun 2021 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60 karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P4 atau

berkriteria kurang baik sebanyak 20 karyawan atau sebesar 33,3%, dan yang terendah yaitu P2 atau berkriteria baik sekali sebanyak 7 karyawan sebesar 11,7%. Tahun 2022 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60 karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P3 atau berkriteria baik sebanyak 20 karyawan atau sebesar 33,3%, dan yang terendah yaitu P5 atau berkriteria kurang baik sekali sebesar 10%. Dan pada tahun 2023 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60 karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P3 atau berkriteria baik sebanyak 24 karyawan atau sebesar 40%, dan terendah yaitu P5 atau berkriteria kurang baik sekali sebesar 5%.

Untuk perusahaan ini sendiri, mengharuskan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Walaupun seperti yang bisa kita lihat dari tabel 1.2 tersebut, bahwa sebenarnya data kinerja karyawan yang menurun tiap tahunnya yaitu di nilai prestasi P1 atau bisa disebut dengan Istimewa. Tetapi perusahaan tetap ingin untuk masing-masing nilai prestasinya meningkat untuk nilai prestasi yang baiknya dan menurun untuk nilai prestasi yang kurang baik tiap tahunnya, termasuk untuk nilai prestasi dengan kriteria Istimewa sekali pun. Untuk itu, menurunnya nilai prestasi dengan kriteria P1 atau Istimewa menjadi highlight untuk latar belakang masalah penelitian ini. Ada pula nilai prestasi kerja lainnya yang harus diperbaiki seperti P2 atau baik sekali yang menurun dari tahun 2022 - 2023, dan P4 atau kurang yang meningkat dari tahun 2022 - 2023.

Dari observasi awal permasalahan kinerja karyawan turunnya tingkat kualitas dan rasa tanggung jawab setiap tugas yang diberikan, sering kali melempar tugas kepada karyawan lain, kurangnya motivasi atasan salah satu faktor juga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan reward atau apresiasi setiap hasil kerja yang maksimal tidak berjalan dengan baik.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Tabel 1.3
 Jenis Motivasi Pada PT. Virtus Facility Service tahun 2024

| No | Motivasi Menurut Afandi (2018:29) | 2023 | | |
|------------|---|----------|-----------------|-----------------------|
| | | Karyawan | Puas (Karyawan) | Tidak Puas (Karyawan) |
| 1. | Indikator: Bekerja | 15 | 8 | 7 |
| | Pernyataan : tanggapan yang diberikan perusahaan sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. | | | |
| 2. | Indikator: Kondisi Kerja | 15 | 6 | 9 |
| | Pernyataan : karyawan diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. | | | |
| 3. | Indikator: Fasilitas Kerja | 15 | 7 | 8 |
| | Pernyataan : perusahaan menyediakan lingkungan yang layak untuk karyawan. | | | |
| 4. | Indikator: Postur Kerja | 15 | 3 | 10 |
| | Pernyataan : perusahaan memberikan kenaikan jabatan karyawan yang berprestasi | | | |
| 5. | Indikator: Pengakuan dari Atasan | 15 | 9 | 6 |
| | Pernyataan : setiap pegawai yang memiliki prestasi, dapat mengembangkan karir. | | | |
| 6. | Indikator: Pekerjaan Itu Sendiri | 15 | 6 | 9 |
| | Pernyataan : para metode sendiri dalam menyelesaikan masalah | | | |
| Persentase | | 6,83% | 8,16% | |

Sumber: Data Prasarvey PT. Virtus Facility Service 2023

Berdasarkan tabel 1.3 data Prasarvey Variabel Motivasi Pada PT. Virtus Facility Service tahun 2025 tersebut menyatakan bahwa data mengenai Motivasi. diketahui tahun 2025 dengan jumlah karyawan 15 orang, yang memberikan penilaian tidak puas terhadap semua indikator Motivasi yaitu sebesar 8,16%, sedangkan yang memberikan penilaian puas terhadap semua indikator Motivasi yaitu sebesar 6,83%. Dari data tersebut bisa diartikan kalau lebih banyak karyawan yang tidak puas terhadap indikator-indikator motivasi yang berada di ruang lingkup tempat bekerja dari pada yang puas. Hal ini menjadi salah satu faktor menurunnya juga motivasi kerja.

Dengan karyawan mempunyai Motivasi yang tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada Kinerja Karyawan. Namun demikian, karyawan PT. Virtus Facility Service seperti kehilangan motivasi di karenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan.

Selanjutnya Perilaku karyawan juga dapat di perngaruhi oleh faktor kedisiplinan. Kedisiplinan kerja sangatlah penting ditanamkan dalam setiap individu. Semakin tinggi tingkat kesadaran setiap individu akan kedisiplinan maka akan menghasilkn kualitas kerja yang baik pula. Dan semakin rendah tingkat kesadaran karyawan akan kedisiplinan maka akan semakin rendah pula kualitas kerja yang di miliki, seperti semisalnya karyawan yang datang tepat waktu, memenuhi

peraturan dan mampu bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan dengan baik. Untuk meningkatkan disiplin karyawan, PT. Virtus Facility Service akan memberikan sanksi hukuman untuk para pegawai apabila melanggar aturan yang sudah di tetapkan agar karyawan mendapatkan efek jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama, akan tetapi masih saja ada pegawai yang melanggar absensinya bisa dilihat kurang baik, seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.4
 Tabel Nilai Prestasi (NP) PT. Virtus Facility Service

| Range Nilai (%) | Nilai Prestasi | Kriteria |
|-----------------|----------------|---------------|
| >90 | P1 | Istimewa |
| 80-90 | P2 | Baik Sekali |
| 70-80 | P3 | Baik |
| 60-70 | P4 | Kurang |
| 50-60 | P5 | Kurang Sekali |

Sumber: PT. Virtus Facility Service 2023

Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2016:94) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya

Tabel 1.5
 Data Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2021-2023

| No | Prestasi Kerja | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | |
|--------|----------------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|
| | | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % |
| | | 1. | P1 | 11 | 18,3 | 12 | 20 |
| 2. | P2 | 13 | 21,7 | 15 | 25 | 11 | 18,3 |
| 3. | P3 | 26 | 43,3 | 22 | 36,7 | 32 | 53,4 |
| 4. | P4 | 10 | 16,7 | 8 | 13,3 | 3 | 5 |
| 5. | P5 | 0 | 0 | 3 | 5 | 5 | 8,3 |
| Jumlah | | 60 | 100 | 60 | 100 | 60 | 100 |

Sumber: PT. Virtus Facility Service 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan data disiplin kerja karyawan dari tahun 2021-2023 yang diukur berdasarkan prestasi kerja. Adapun pengukuran prestasi kerja diukur sesuai Nilai Prestasi (NP) yaitu P1, P2, P3, P4, dan P5 yang dijelaskan pada tabel 1.2. Dari data kinerja dapat disimpulkan pada tahun 2021 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60 karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P3 atau berkriteria baik sebanyak 26 karyawan atau sebesar 43,3%, dan yang terendah yaitu P5 Sebesar 0%. Tahun 2021 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60

karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P3 atau berkriteria baik sebanyak 22 karyawan atau sebesar 36,7%, dan yang terendah yaitu P5 sebesar 5%. Dan pada tahun 2023 total karyawan yang mendapat penilaian prestasi sebanyak 60 karyawan dengan penilaian tertinggi yaitu P3 atau berkriteria baik sebanyak 32 karyawan atau sebesar 53,4%, dan terendah yaitu P4 Sebesar 5%.

Tabel 1.6

Daftar Absensi Karyawan Tahun 2021-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Alfa | Izin | Sakit | Total | Presentase % |
|-------|-----------------|------|------|-------|-------|--------------|
| 2021 | 60 | 41 | 40 | 42 | 123 | 41% |
| 2022 | 60 | 49 | 43 | 45 | 137 | 45% |
| 2023 | 60 | 56 | 47 | 48 | 146 | 48% |

Sumber: PT. Virtus Facility Service 2023

Dari tabel 1.5 diatas, dapat dilihat bahwa total karyawan sebanyak 60 karyawan, dan pada tahun 2021 total karyawan yang alfa, izin dan sakit sebanyak 123 absen atau 41%, pada tahun 2022 karyawan yang alfa, izin dan sakit sebanyak 137 absen atau 45%, dan pada tahun 2023 total karyawan yang alfa, izin dan sakit sebanyak 146 absen atau 48%.

Faktor yang mempengaruhi penurunan absensi karyawan dari tahun ke tahun yaitu, karna ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seperti contohnya yang ada dalam tabel 1.3 yang dalam salah satu pernyataannya berbunyi “perusahaan memberikan kenaikan jabatan karyawan yang berprestasi”, lebih banyak yang tidak puas dibanding yang puas. Ini menjadi salah satu faktor kenapa terjadinya penurunan absensi dari tahun ke tahun.

Dari permasalahan kurangnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh pada para kinerja pegawainya dimana kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu perusahaan, kinerja yang baik merupakan suatu Langkah untuk menuju tercapainya tujuan setiap perusahaan oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Priansa, (2017:48) “Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata

atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

Menurut Widoyoko, (2017:54) “Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau individu itu sendiri dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, kualitas, dan kerjasama”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:70) mendefinisikan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Sedarmayanti. (2017:154) “Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk menjalankan suatu tindakan atau tidak yang pada dasarnya ada pada internal maupun eksternal, positif maupun negatif sehingga dalam pengarahannya bergantung pada ketanggungan pemimpin”.

Menurut Suwanto (2020:161) Motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Menurut Afandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati,

dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Dari uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa “Motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan”.

Menurut Taufik akbar dan Slamet (2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:85), Menyatakan.” Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya”.

Menurut Idris dan Sari (2019:77) “ Disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berintegrasi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sebagai suatu dasar yang dikomunikasikan pada pegawai untuk merubah sikap dan pandangan pegawai untuk taat terhadap aturan yang telah ada di perusahaan.

Dari uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan agar mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

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) berpendapat ”valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2020:55) “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.” Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Croanbatch alpha.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang memiliki tujuan yaitu agar dapat mengetahui variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang kredibel untuk menguji normalitas data yaitu dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika antarvariabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut.

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji

apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2017,139) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) 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 tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R²) merupakan angka guna menyatakan atau digunakan guna mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan. Variabel X mempengaruhi variabel Y.

e. Uji Koefisien Korelasi

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

f. Uji Hepotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) 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 Motivasi

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X1.01 | 0,357 | 0,214 | Valid |
| 2 | X1.02 | 0,830 | 0,214 | Valid |
| 3 | X1.03 | 0,798 | 0,214 | Valid |
| 4 | X1.04 | 0,769 | 0,214 | Valid |
| 5 | X1.05 | 0,807 | 0,214 | Valid |
| 6 | X1.06 | 0,749 | 0,214 | Valid |
| 7 | X1.07 | 0,679 | 0,214 | Valid |
| 8 | X1.08 | 0,733 | 0,214 | Valid |
| 9 | X1.09 | 0,674 | 0,214 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,790 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss 26

Pada tabel 4.9 diatas maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,214) dengan begitu, dapat disimpulkan juga bahwa semua pernyataan di indikator variabel Motivasi adalah Valid

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | X01 | 0,853 | 0,214 | Valid |
| 2 | X02 | 0,853 | 0,214 | Valid |
| 3 | X03 | 0,855 | 0,214 | Valid |
| 4 | X04 | 0,731 | 0,214 | Valid |
| 5 | X05 | 0,823 | 0,214 | Valid |
| 6 | X06 | 0,871 | 0,214 | Valid |
| 7 | X07 | 0,772 | 0,214 | Valid |
| 8 | X08 | 0,817 | 0,214 | Valid |
| 9 | X09 | 0,824 | 0,214 | Valid |
| 10 | X10 | 0,900 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data primer diolah dengan spss 26

Pada hasil uji validitas di tabel 4.10 bisa disimpulkan bahwa keseluruhan hasil atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,214). Dengan begitu dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dari indikator variabel Disiplin Kerja adalah Valid

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y.01 | 0,830 | 0,214 | Valid |
| 2 | Y.02 | 0,686 | 0,214 | Valid |
| 3 | Y.03 | 0,817 | 0,214 | Valid |
| 4 | Y.04 | 0,758 | 0,214 | Valid |
| 5 | Y.05 | 0,872 | 0,214 | Valid |
| 6 | Y.06 | 0,880 | 0,214 | Valid |
| 7 | Y.07 | 0,894 | 0,214 | Valid |
| 8 | Y.08 | 0,901 | 0,214 | Valid |
| 9 | Y.09 | 0,897 | 0,214 | Valid |
| 10 | Y.10 | 0,782 | 0,214 | Valid |

Sumber: Data primer Diolah dengan spss 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka bisa di simpulkan bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.214). dengan begitu bisa dijelaskan bahwa semua pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah Valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Motivasi (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .900 | 10 |

Sumber: Data primer Diolah dengan spss 26

Uji reliabilitas di Tabel 4.12, terbukti pada data dari variabel X1, yaitu motivasi, dapat dianggap reliabel. Hal ini diperkuat pada nilai Cronbach Alpha sebesar 0,900 untuk 10 pernyataan pada kuisisioner motivasi. Karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, maka item kuisisioner untuk variabel X1 motivasi dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .947 | 10 |

Sumber: Data primer Diolah dengan spss 26

Pada dengan hasil uji reliabilitas di Tabel 4.13, terbukti bahwa data dari variabel X2, yaitu Disiplin Kerja dapat dianggap reliabel. Data ini mendasarkan pada nilai Cronbach Alpha sebesar 0,947 untuk 10 pernyataan pada kuisisioner disiplin kerja. Dikarenakan nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari besar dari 600, maka item-item kuisisioner untuk variabel X2 Disiplin Kerja dapat dianggap reliabel

Tabel 4. 14

Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .950 | 10 |

Sumber: Data primer Diolah dengan spss 22

Berdasarkan data uji reliabilitas pada tabel 4.14 jika data pada variabel Y yaitu kinerja terbukti reliabel. Karena dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,600 dengan item kuisisioner pernyataan 10 pada kinerja apabila Cronbach Alpha 0,950 > 0,600 maka dinyatakan bahwa item kuisisioner untuk variabel Y kinerja reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

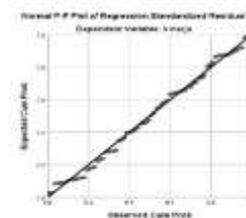
Tabel 4. 15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.72020076 |
| | Most Extreme Differences | Absolute |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.089 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Hasil dari pengujian pada tabel 4.15 menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar daripada nilai 0,05. Berdasarkan ini, bisa disajikan bahwa distribusi pada persamaan uji tersebut adalah normal. Selain itu, distribusi yang normal juga menunjukkan pola garis lurus diagonal

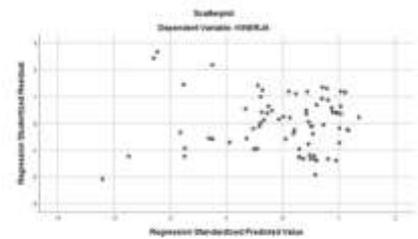


Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Gambar 4. 2

P-Plot Uji Normalitas

Gambar 4.2 yaitu grafik *probability plot*, yang bisa dilihat bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal. Ini dapat dilihat dari pola titik yang tersebar sekitar garis diagonal pada grafik tersebut



Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-----------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 16,184 | 4,079 | | | 4,167 | ,000 | | |
| | MOTIVASI | ,292 | ,250 | ,184 | | ,362 | ,721 | ,259 | 3,863 |
| | DISIPLIN KERJA | ,184 | ,211 | ,154 | | 1,020 | ,308 | ,338 | 2,983 |

Pada tabel 4.16 diketahui nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) adalah 3,863, yang < 10, dan nilai Tolerance value untuk keduanya adalah 0,259, yang > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel motivasi dan disiplin kerja dalam model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 9,403 | 1,984 | | | 4,700 | ,000 |
| | MOTIVASI | -,187 | ,128 | -,367 | | -1,462 | ,149 |
| | DISIPLIN KERJA | ,052 | ,108 | ,121 | | ,401 | ,632 |

Pada hasil uji heteroskedastisitas di table 4.17 diketahui jika nilai signifikan (Sig.) pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,149 (0,149 > 0,05) serta nilai signifikan (Sig.) variabel disiplin kerja (X2) 0,632 (0,632 > 0,05), maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Ada hasil output terlampir, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

4) Uji Regresi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 17,812 | 4,235 | | | 4,206 | ,000 |
| | MOTIVASI | ,553 | ,140 | ,461 | | 3,950 | ,000 |

Nilai konstanta sebesar 17,812 menyajikan nilai dependen (Y) ketika nilai variabel independen (X1) sama dengan 0. Dengan kata lain, jika nilai X1 (motivasi) tidak berubah, nilai Y (kinerja) diperkirakan sebesar 17,812

Koefisien regresi untuk variabel X1 (motivasi) ialah 0,553. Berikut berarti bahwa pada setiap variabel X1 (motivasi) meningkat satu satuan, dan nilai konstanta yang tetap, maka nilai Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,553 satuan

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 14,797 | 5,584 | | | 4,351 | ,000 |
| | DISIPLIN KERJA | ,160 | ,101 | ,292 | | 1,598 | ,060 |

Nilai konstanta sebesar 14,797 yang dapat diartikan tidak terjadinya perubahan variabel *independent* (X1) maka nilai *dependen* (Y) sebesar 14,797

Nilai koefisien regresi variabel X2 (disiplin kerja) adalah 0,600. Artinya, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X2 (disiplin kerja), setiap perubahan sebesar 1 unit pada variabel X2 (disiplin kerja) akan menyebabkan perubahan pada Y (kinerja karyawan) sebesar 0,600

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,164 | 3,879 | | 4,787 | ,000 |
| | MOTIVASI | ,255 | ,258 | ,168 | ,992 | ,371 |
| | DISIPLIN KERJA | ,764 | ,211 | ,754 | 3,629 | ,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Nilai konstanta a menunjukkan nilai 16,164 artinya, kinerja karyawan (Y) walaupun tanpa adanya dipengaruhi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sudah mempunyai pengaruh 16,164

Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,255 bernilai positif. sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,255

Nilai koefisin variable disiplin kerja (X2) adalah 0,764 bernilai positif. Sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,764

5) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien korelasi Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Correlations | |
|----------|---------------------|--------------|---------|
| | | MOTIVASI | KINERJA |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | 1 | ,461** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 60 | 60 |
| KINERJA | Pearson Correlation | ,461** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | |
| | N | 60 | 60 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Bisa dikatakan jika nilai signifikansi antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) > 0,05 maka dikatakan variabel tersebut berkorelasi. Dan dilihat dari pedoman derajat pada nilai *pearson coorelation* dari output diatas yaitu 0,461 berarti Tingkat antar hubungan motivasi (X1) dan kinerja (Y) termasuk tingkat kategori hubungan sedang

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien korelasi Disiplin kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Correlations | |
|----------------|---------------------|----------------|---------|
| | | DISIPLIN KERJA | KINERJA |
| DISIPLIN KERJA | Pearson Correlation | 1 | ,592** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 60 | 60 |
| KINERJA | Pearson Correlation | ,592** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 60 | 60 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Bisa dijabarkan bila nilai signifikansi antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,05 maka dikatakan variabel tersebut berkorelasi. Berdasarkan pedoman derajat pada nilai korelasi Pearson dari output di atas, yaitu 0,592 berarti Tingkat antar hubungan Disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y) termasuk Tingkat kategori hubungan sedang.

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Koefisien korelasi Motivasi (X1) dan Disiplin 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 | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .600 ^a | .360 | .337 | 6,83708 | .380 | 10,021 | 2 | 17 | .002 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,360. Nilai tersebut berada dalam interval 0,200 – 0,399, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **rendah**.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1)
 Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .461 ^a | .213 | .199 | 7,51687 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data hasil di tabel 4.25 nilai koefisien korelasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,461 dimana variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh pada variabel kinerja (Y) sebesar 21,3% dan sisanya 88,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 4. 26
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .592 ^a | .351 | .340 | 6,82600 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data hasil pada tabel 4.26 nilai koefisien korelasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,592 yang artinya Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 35,1%. dan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Tabel 4. 27
 Hasil Analisa Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .802 ^a | .645 | .637 | 6,81708 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Data hasil pada tabel 4.27 nilai koefisien determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,360 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja (Y) sebesar 36%. Dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis
 Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 11,812 | 4,219 | | | 4,308 | .000 |
| | MOTIVASI | .319 | .346 | .461 | | 1,919 | .066 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,959 > t$ tabel 2,001 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 29
 Hasil Uji Hipotesis
 Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 14,791 | 1,594 | | | 4,331 | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .600 | .307 | .340 | | 1,984 | .060 |

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 26)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,598 > t$ tabel 2,001 yang Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji F
ANOVA*

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1498,429 | 2 | 749,214 | 16,027 | ,000 ^a |
| | Residual | 2884,501 | 37 | 78,148 | | |
| | Total | 4382,931 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer (Diolah dengan spss 20)

Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,027 > F$ tabel 3,16 yang artinya terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari masalah penelitian ini, atas dasar temuan permasalahan yang benar terjadi dilapangan. Permasalahan penelitian yang teridentifikasi dan terlampir pada BAB I. Yang dimana tujuan dari penelitian ini adalah mencari solusi atau pun jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil dari temuan ini membuktikan dan menyimpulkan untuk menjawab persoalan tersebut secara singkat dan menghasilkan tiga proses dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yaitu :

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residences. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar $0,553 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,461$, koefisien determinasi sebesar $21,3\%$ dan nilai t hitung $3,959 > t$ tabel $2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residences. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana sebesar $0,600 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,592$, koefisien determinasi sebesar $35,1\%$ dan nilai t hitung $5,598 > t$ tabel $2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Virtus Facility Service unit kerja Pondok Indah Residences. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier berganda yaitu $Y = 16,164 + 0,255X_1 + 0,764X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,600$, koefisien determinasi sebesar 36% dan F hitung sebesar $16,027 > F$ tabel $3,16$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- [2] Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- [4] Cascio, Wayne F. (2012). *Managing Human Resources*, Colorado: Mc Graw-Hill.
- [5] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, Melayu.S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [7] Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- [8] Mangkunegara, Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Mangkunegara, Anwar. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan kedua belas). Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- [10] Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [11] Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Silaen, Sofar (2019). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Bandung
- [13] Sinambela, & Poltak L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [16] Supangat, Andi. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi,*

- dan Nonparametrik*. Bandung: Kencana penada media group.
- [17] Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [18] Abid, M., and A. R. Safiih. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home)." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 216-225. Adityanti, Y. & Widiastini, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Provisioning PT Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 2, No 2.
- [19] Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- [20] Abid, M., & Safiih, A. R. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 2021, 1.2: 216-225.
- [21] Annisa Pertiwi 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Telkom Pekalongan (2011-2014). *Journal of Manajemen vol 1 no.1*.
- [22] Ariani, D., Widiyanti, M., Soebyakto, B., & Adam, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selata (Witel Sumsel) Tbk.-BSD. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No 2.
- [23] Deasy Ariyani 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasion dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (Witel Sumsel) tbk. *Jurnal ilmiah ilmu manajemen bisnis vol 2, no 2*.
- [24] Destyana Ayu Widyaningsih 2021. Pengaruh budaya organisasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk Witel Tangerang. *Jurnal komunikasi dan bisnis*. Vol 9, no 2.
- [25] Diyanah Fadhilah 2020. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wite; Riau Kepulauan. *Journal of manajemen*. Vol 1 no 1.
- [26] Fadhilahl, D. & Saragih, R. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulauan. *Journal of Manajemen*. Vol 1 No 1.
- [27] Hermawati, R. & Nurmalasasi. (2021). Pengaruh Stres Kejadian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol 8, No 1.
- [28] Kadek Yuli Adiyanti 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawn bagian Teknik provisioning PT. Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Manajemen Bisnis vol 2, no.2*.
- [29] Larasati, S. & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol 5, No 3.
- [30] Nesmi Seo, Joost L 2020. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom koto Tomoho. *Journal of Manajemen*. Vol 17 no 1.
- [31] Pratiwi, A. & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. *Journal of Manajemen*. Vol. 1 No. 1
- [32] Rahmi Hermawati 2020. Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana Ftamawati Jakarta Selatan. *Journal of Manajemen vol 8, no 1*.
- [33] Ratna Tri Widya 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Margoyoso Surabaya Utara. *Journal of Manajemen Vol 1 no.1*.
- [34] Sairin, Tarwijo, & Fathorrahman. (2017). Peningkatan Wawasan dan motivasi Kewirausahaan Bagi Siswa Smk Nusa Bhakti Pengasinan Sawangan Depok. *Jurnal Abdi Laksana*. Vol 1, No 2.
- [35] Sairin Tarwijo 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru SMK Nusa Bhakti Pengasinan Sawangan Depok. *Journal of Manajemen vol 1 no.2*.
- [36] Seo, N., Joost L., Rumampuk., & Michel J.N. Potolau. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom kota tomohon. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 17, No 1.