

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG NIAGA JAYA DICABANG HONDA BINTANG MOTOR CISEENG KABUPATEN BOGOR

Cesa Fireta Arisandy¹, Suwanto²

Email : Cesafireta12@gmail.com¹, dosen01813@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Niaga Jaya Cabang Honda Bintang Motor Ciseeng Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus solvin. Analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar $1.223 < t\text{-tabel}$ sebesar 2.009, serta nilai signifikansi sebesar $0.227 > 0.05$. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar $5.187 > t\text{-tabel}$ 2.009, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F-hitung sebesar 26.216 > F-tabel sebesar 3.19, dengan nilai signifikansi 0.000. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 48.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Bintang Niaga Jaya Branch of Honda Bintang Motor Ciseeng, Bogor Regency. The method used is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is saturated sampling. The sampling method uses the Solvin formula. Data analysis uses the Classic Assumption Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test, Hypothesis Testing. Based on the research results, it was found that work motivation does not have a significant influence on employee performance, with a t-count value of $1.223 < t\text{-table}$ of 2.009, and a significance value of $0.227 > 0.05$. On the other hand, work discipline has a significant influence on employee performance, with a t-count of $5.187 > t\text{-table}$ 2,009, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Apart from that, the simultaneous test results show that work motivation and work discipline together have a significant effect on employee performance. This is supported by the F-count value of 26.216 > F-table of 3.19, with a significance value of 0.000. The results of the coefficient of determination test show that 51.7% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work discipline, while the remaining 48.3% is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks ini motivasi dan disiplin kerja menjadi elemen kritis yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan

individu dan organisasional. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila di dukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu

organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Bisa dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan sebuah organisasi, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya kinerja karyawan membuat masalah sering dihadapi dan diselesaikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mencakup lebih dari sekedar hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan; itu juga mencakup proses yang dilalui oleh karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan dianggap penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah orang tersebut.

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai dengan standar perusahaan, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan dari perusahaan juga harus mampu memberikan kinerja yang baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Wibowo (2018:7) bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang baik dari karyawan tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi (instansi) bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kesuksesan individu dan kelompok bergantung pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun yang menjadi pencapai hasil kinerja PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng dapat dilihat melalui table 1.1 berikut

Tabel 1.1
Priode Tahun 2021-2023

Tahun	Target pertahun	Realisasi	Presentase %	Keterangan
Tahun 2021	3.120 unit	3.155 unit	100,74%	Mencapai Target
Tahun 2022	3.120 unit	2.798 unit	89,68%	Tidak Mencapai Target
Tahun 2023	3.120 unit	2.976 unit	95,38%	Tidak Mencapai Target

Sumber: PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kelancaran proses kerja yang didukung oleh bagaimana pemimpin dapat memberikan motivasi dan pengaruh kepada bawahannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan, PT. Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng belum memberikan pelayanan yang baik. Mereka mengeluhkan tentang pelayanan karyawan Honda yang kurang memuaskan. Misalnya dalam melayani pembelian motor, atau melayani service motor.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut kasmir (2019:189), yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin, Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Selain itu, mampu mengambil tindakan dan menerima setiap konsekuensi yang timbul dari tindakan tersebut. Menurut beberapa pakar, disiplin kerja adalah salah satu komponen sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik adalah ketika seseorang menunjukkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pernah dilakukan serta yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019:48).

Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik didalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul Ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun. Dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya

kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halyak banyak, (Harahap & Tirtayasa, 2020:36).

Hal ini sejalan dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng bahwa karyawan harus dapat mematuhi dan melaksanakan aturan tersebut. Jika salah satu karyawan tidak mematuhi aturan tersebut maka karyawan akan mendapatkan sanksi yang berupa teguran baik lisan maupun tertulis, bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu objek penelitian ini adalah PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng. PT Bintang Niaga Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan jasa yang berdiri pada tahun 2001 oleh Bapak Ir. Alexander Lunardi yang sudah berpengalaman lebih dari 25 tahun berkerja diperusahaan Astra Grup dalam industry otomotif dan tim manajemen yang handal dengan latar belakang internasional.

Berikut ini adalah data dari kehadiran para karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Hond

Tabel 1.2
Data kehadiran Karyawan (Absensi)
Priode Tahun 2021-2023

Tahun	Total hari kerja	Total izin (Pertahun)	Total Sakit (Pertahun)	Total tanpa keterangan (pertahun)	Kehadiran Rata-rata (pertahun)
2021	312	26	24	107	39.41%
2022	312	33	23	112	38.00%
2023	312	32	26	113	37.58%

Sumber data: disiplin kerja PT. Bintang Niaga Jaya dicabang Honda bintang Motor ciseeng

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa setiap karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang berbeda disetap tahunnya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya presentase karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pihak perusahaan tidak tegas untuk memberikan sanksi atau peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin. Dapat disimpulkan dari data tabel diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng semakin menurun setiap tahunnya

Ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng yang belum bekerja dengan baik, beberapa

karyawan bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Meskipun seorang karyawan mungkin tidak selalu tiba tepat waktu, namun juga perlu dilihat seberapa serius dan sungguh mereka bekerja. Kegigihan karyawan juga dapat menunjukkan motivasi seseorang, seperti perilaku mereka yang tetap ingin bekerja bahkan ketika ada hambatan, masalah, atau halangan. Misalnya, jika ada masalah cuaca atau masalah kesehatan, mereka akan tetap tiba di tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas seperti biasanya atau mereka dapat memilih untuk mengambil opsi lain, seperti mengambil cuti atau tidak masuk kerja jika masalah kesehatan muncul.

Sedangkan karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan. Peneliti juga menemukan bahwa disiplin kerja karyawan ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari atasan, hal tersebut di ungkapkan oleh Sebagian karyawan, sehingga semangat dan kemauan karyawan menurun, dan banyak dari mereka melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menyebabkan kualitas kerja rendah. Perusahaan harus mematuhi aturan kerja dan menghukum karyawan yang melanggar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan baik yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam dalam posisi karier yang memuaskan) maupun kebutuhan yang bersifat eksternal (kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai). Pemenuhan kebutuhan sebagai dasar untuk melakukan pekerjaan dan komunikasi persuasif dapat digunakan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, organisasi sangat mengharapkan kinerja yang tinggi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan secara efisien dan efektif. Namun, ternyata masih ada banyak

kesalahan yang tidak sesuai dengan idealisme, dan karyawan terus menunjukkan kelemahan karyawan pada PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang motor ciseeng dimana mereka kirang termotivasi dengan pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Semua orang membutuhkan motivasi, dan karyawan membutuhkan sesuatu yang mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak. Pemberian motivasi PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng juga diberikan dalam bentuk reward berupa insentif dan sertifikat. Bila mana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk memajukan prestasinya dengan skill yang dimiliki. Hasil dari penelitian ternyata masih terdapat karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng yang belum bekerja dengan optimal, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, misalnya dalam pekerjaan, misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Berikut ini adalah data motivasi kerja yang diberlakukan di PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng pada periode januari-oktober tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Hasil Pra-survey terkait pemberian motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden				Jumlah responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1.	Apakah kebijakan perusahaan terkait fasilitas kesehatan dan aspek kebutuhan fisik karyawan sudah terpenuhi	18	57,1%	15	42,9%	35
2.	Apakah anda merasa perusahaan memberikan perlindungan yang memadai dari risiko bahaya ditempat kerja	25	68,6%	18	31,4%	
3.	Apakah anda sering merasa terlibat dalam kegiatan social atau kerjasama dalam tim kerja anda	26	74,3%	9	25,7%	
4.	Apakah anda sering merasa diakui atau dihargai atas kontribusi dan prestasi kerja anda	20	57,1%	15	42,9%	
5.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi anda untuk mengembangkan keterampilan dan minat pribadi anda	25	71,4%	10	28,6%	

Sumber data: Motivasi kerja PT. Bintang Niaga Jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng

Berdasarkan hasil pra survey karyawan PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng, dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak termotivasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban pada 35 responden menyatakan 42% karyawan tidak setuju dalam fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan 31,4% karyawan juga tidak setuju terkait perusahaan yang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, 25,7% karyawan juga tidak setuju terkait perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul interaksi yang baik antar karyawan, serta 24,9% karyawan yang berprestasi, 28,6% karyawan juga tidak setuju terkait tidak mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kinerja.

Sehingga hal tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan yang dihasilkan dan mengakibatkan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan serta menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa hasil tersebut menandakan adanya permasalahan mengenai variabel motivasi kerja yang menarik untuk diteliti pada PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda Bintang Motor ciseeng.

Fenomena diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh masyarakat jika banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Banyak customer yang merasa bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng belum memberikan pelayanan yang baik. Mereka mengeluhkan tentang pelayanan karyawan Honda yang kurang memuaskan. Misalnya, dalam melayani pembelian motor, atau melayani service motor. Adapun yang menjadi standar pencapaian hasil kinerja karyawan PT Bintang Niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, dimana metode ini digunakan dengan teknik analisis kuantitatif

deskriptif untuk mengetahui hubungan antar variabel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling (sampel jenuh). Adapun yang dimaksud dari pendekatan kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Menurut Sugiyono (2017:7) adalah “Metode kuantitatif deskriptif penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

Teknik analisis data

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Menurut (Sugiyono, 2018:147). Statistik deskriptif adalah analisis statistic yang memberikan gambaran secara umum tentang mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum dan maximum. Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskriptif, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Uji instrument data

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

Uji validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek

dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat: “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total statistics.

Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Suwarjeni (2014:193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
- Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket tidak dinyatakan reliabel atau tidak konsisten.

1.1.1 Analisis Data

Metode statistik yang diterapkan dalam penelitian ini guna menjawab inti dari permasalahan yang telah dituangkan dalam perumusan masalah meliputi beberapa tahapan-tahapan uji prasyarat data, analisis data, dan uji hipotesis yang diantaranya adalah uji asumsi klasik sebagai syarat dalam model regresi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji hipotesis yaitu menggunakan Uji T dan Uji F.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 52 orang responden. Maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item

Tabel 4.5
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan/Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju/STS
1,80 – 2,59	Tidak Setuju/TS
2,60 – 3,39	Ragu/R
3,40 – 4,19	Setuju/S
4,19 – 5,00	Sangat Setuju/SS

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Motivasi Kerja (X1)

No	Item pertanyaan	R. hitung	R. Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,656	0,273	Valid
2	X1.2	0,664	0,273	Valid
3	X1.3	0,615	0,273	Valid
4	X1.4	0,785	0,273	Valid
5	X1.5	0,654	0,273	Valid
6	X1.6	0,601	0,273	Valid
7	X1.7	0,631	0,273	Valid
8	X1.8	0,700	0,273	Valid
9	X1.9	0,750	0,273	Valid
10	X1.10	0,710	0,273	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Realibiltas merujuk pada suatu konsep bahwa suatu instrumen dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah memadai. Realiabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan sesuatu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's Alfa > 0,60. Sedangkan jika sebaliknya dikatakan tidak reliabel, (Ghozali, 2011) dalam Febriyan et., Al (2023).

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.869	10

Sumber : data primer diolah, 2024

Pada data diatas 4.12 nilai Cronbach's Alpha 0,867 menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner dari variabel X1 Motivasi Kerja dapat dikatakan Valid dan Reliabel.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.793	8

Sumber : data primer diolah, 2024

Pada data diatas 4.13. nilai Cronbach's Alpha

0,790 menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner dari variabel X2 Disiplin Kerja dapat dikatakan Valid dan Reliabel.

Tabel 4.14
 Hail Uji Reliabilitas Kinerja (Y)
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.863	10

Sumber : data primer diolah, 2024

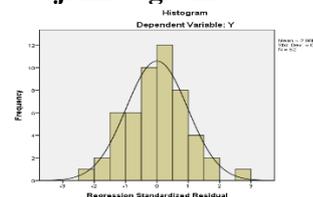
Pada data diatas 4.14 nilai Cronbach's Alpha 0,863 menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner dari variabel Y Kinerja dapat dikatakan Valid dan Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari hasil observasi berdistribusi dengan normal atau tidak yang dapat dilakukan dengan Analisis Grafik dan Uji Statistik, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 %. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal. (Ramayanti dan syarifuddin, 2021). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat signficancy $\alpha > 0,050$. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Uji Histogram



Sumber : data diolah 2024

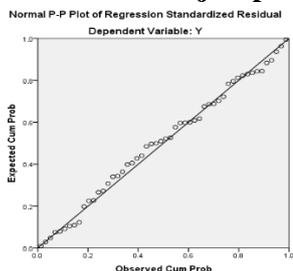
Gambar 4.1
 Hasil Uji Histogram

Hasil histogram bisa dikatakan normal apabila garis diagonal membentuk seperti gunung, atau > 0,05. tetapi tidak juga bisa dikatakan normal karena

harus diperkuat dengan bukti data dari P-Plot dan Kolmogorov Smirnov.

Uji P-plot

Gambar 4.2
 Hasil Uji P-plot



Sumber: data diolah penulis, 2024

Hasil uji Normalitas menggunakan P-plot bisa dikatakan normal apabila titik mengikuti garis diagonal atau $> 0,05$

Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71630056
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel di atas dapat diketahui Tingkat sig $> 0,05$ jadi $0,200 > 0,05$ artinya dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut dikatakan Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah variabel bebas atau variabel terkait dengan apakah mempunyai pengaruh yang kuat atau tidak. Dalam (Ramayanti dan Syarifuddin, 2021). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor

(VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* lebih $>$ dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* $<$ dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* kurang $<$ dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* $>$ dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikoloneiritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.191	3.743		2.990	.004		
X1	.126	.103	.147	1.223	.227	.679	1.473
X2	.760	.147	.625	5.187	.000	.679	1.473

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2024

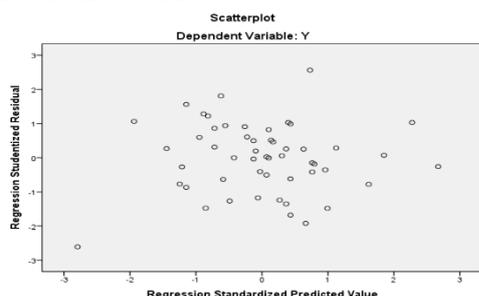
Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolonearitas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) sebesar 0,679 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,679, dimana nilai tersebut lebih besar 0,1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,473 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,473 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dasar analisis scatterplot adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam (Nandafriksa dan Marhandri, 2021). Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi

(Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jadi jika titik-titik menyebar diatas atau dibawah dan titik membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di angka 0 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier atau variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,777	3,644		6,250	.000
	Motivasi Kerja	.422	.102	.506	4,150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 22,777 + 0,422X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.18

Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,504	3,474		3,887	.000
	Disiplin Kerja	.836	.119	.705	7,036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 13,504 + 0,836X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,504 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,504.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,836 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,836 satuan

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.191	3.743		2.990	.004
	Motivasi Kerja	.126	.103	.147	1.223	.227
	Disiplin Kerja	.760	.147	.625	5.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,191 + 0,126X_1 - 0,760X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,191 hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka nilai kinerja (Y) sebesar 11,191 point.
- Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,126 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,126 point.

3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,760 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,760 Point..

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r).

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.21 nilai koefisien korelasi X1 Motivasi Kerja sebesar 0,502 berdasrkan pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Motivasi Kerja X1 terhadap Kinerja Y termasuk pada tingkat hubungan Sedang.

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawann (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasrkan Tabel 4.22 nilai koefisien korelasi X2 Disiplin Kerja Terhadap Y Kinerja sebesar 0,709 berdasarkan pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja X2 terhadap Kinerja Y termasuk Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.497	3.791

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,517 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh Variabel Independen (x) terhadap Variabel Dependen (y) secara simultan sebesar 517%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau di tolak

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independent. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05).

Tabel 4.24

Hasil Uji T Model Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.191	3.743		2.990	.004
	X1	.126	.103	.147	1.223	.227
	X2	.760	.147	.625	5.187	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.24 diketahui hasil analisis Uji T (Uji Hipotesis) diketahui bahwa :

Nilai t-tabel diperoleh dengan rumus: $df = n - k = 52 - 2 = 50$ berdasarkan distribusi di peroleh t-tabel = 2,009

Variabel X1 memiliki nilai t-hitung sebesar $1.223 < t\text{-tabel } 2,009$ pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai Sig. sebesar $0.227 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Variabel X2 memiliki nilai t-hitung sebesar $5.187 > t\text{-tabel } 2,009$ ($df = n - k = 52 - 2 = 50$ ($t\text{-tabel} = 2,009$)) pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai Sig. sebesar $0.000 (< 0.05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variable motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

Tabel 4.25
Hasil Uji analisis Uji F (Simultan)
Model Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	753.702	2	376.851	26.216	.000 ^b
Residual	704.355	49	14.375		
Total	1458.058	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F-tabel diperoleh dengan rumus : $n - k = 52 - 3 = 49$ berdasarkan distribusi diperoleh f-tabel sebesar = 3.19

Dari tabel diatas diketahui bahwa Hasil uji menunjukkan F-hitung 26.216 > F-tabel 3.19 dan Sig. = 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variable Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Niaga Jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng kabupaten bogor. Namun dalam uji pasrial hanya Disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,227 (> 0,05) dan t-hitung sebesar 1,223. Sedangkan nilai t-tabel sebesar 2.009. karena t-hitung 1,223 < t-tabel 2.009 maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Y. Walaupun PT Bintang niaga jaya dicabang Honda bintang motor ciseeng kabupaten bogor telah

memberikan reward berupa insentif dan sertifikat Sebagian karyawan masih merasa kurang termotivasi.

Hasil penelitian ini juga di kuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi peneliti guna mendukung penguatan hasil penelitian ini dimana yang sudah dilakukan oleh Servina siregar, Sjahril effendy, syahfruddin ritonga program Studi magister psikologi Universitas medan area Indonesia, vol 4, No.3 february 2022 ISSN:2622:3740. yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, terutama jika aspek penghargaan dan lingkungan kerja belum optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05 dan t-hitung 5,187. Sedangkan nilai t-tabel 2.009, karena t-hitung 5.187 > t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi, seperti absensi dan kepatuhan terhadap aturan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variable oleh peneliti yang dilakukan oleh Heri priyanto & Linda indiriani Universitas Pamulang. Vol.5 No.4, April 2022 ISSN:1274:1278, yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, terutama dalam sector industry.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Niaga Jaya di cabang Honda Bintang Motor Ciseeng kabupaten bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan secara simultan Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05 dan F-hitung sebesar 26,216 > F-tabel 3.19 , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai R square sebesar 0.517 yang berarti bahwa 51.7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh variable motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 48.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variable oleh peneliti yang dilakukan oleh Meylan wulandari & Wisman Program Studi univertast batam. Vol. 5 No. 3, Agustus ISSN: 128-144 yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja, terutama di sector industry yang membutuhkan standar opsional yang tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Bintang Niaga Jaya Dicabang Honda Bintang Motor Ciseeng Kabupaten Bogor yang menggunakan variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat di Tarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 1,223, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi $0,227 > 0,05$. Artinya, meskipun perusahaan telah memberikan reward berupa insentif dan sertifikat, motivasi kerja belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 5,187, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, semakin baik pula kerjanya.
- c. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh F hitung sebesar 26,216, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,19, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan

hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. teori dan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM). Yogyakarta: Deepublish.18-84
- [2] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 52-154.
- [3] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. referensi utama dalam bidang manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara. 9-105
- [4] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 42-102
- [5] Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). referensi utama dalam memahami perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 154-260
- [6] Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. prinsip-prinsip dasar dalam manajemen SDM, dengan fokus pada aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi Jakarta: Bumi Aksara. 52-136
- [7] Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jims, 7(2).
- [8] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. teknik pengambilan data, analisis statistik, serta penerapan metode dalam penelitian sosial dan eksperimental. Bandung: Alfabeta. 1-132
- [9] Sugiyono. (2017). Statistika untuk Penelitian. konsep dasar statistik dalam penelitian, termasuk statistik deskriptif dan inferensial. Bandung: Alfabeta. 33-361
- [10] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. berbagai pendekatan dalam penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta. 147-476
- [11] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. onsep dasar dalam pengelolaan SDM, termasuk strategi Jakarta: Kencana. 2-94
- [12] Sutrisno, E. (2019). Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja. budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan produktivitas kerja. Jakarta: Kencana. 2-94
- [13] Abdulah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatrya Jakarta. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(1), 40-55.
- [14] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian

- Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.
- [15] Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52.
- [16] Kurnia, K., & Irmayani, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sanjai Ummi Afa Hakim Padang. *Unes Journal of Scientech Research*, 6(1), 018-025.
- [17] Priyanto, H., & Indriani, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramita Banindo Jakarta. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1274-1278.
- [18] Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- [19] Sari, A. P. I., & Budiyanto, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- [20] Sarmila, S., Kusdianto, I., & Samsinar, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 215-219.
- [21] Wulandari, M., & Wasiman, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 5(3), 128-144.