

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KSO APS ISS CLEANING SERVICE TANGERANG

Ita Nurhasanah¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹itanurhasanah18@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang, either partially or simultaneously. The method used is descriptive with an associative approach, while to obtain data, it is done by distributing questionnaires to 60 company respondents who then analyzed the effect partially and simultaneously using regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with t test and F test. Employee Performance, For the partial hypothesis test results obtained by the value of t count > t table (13.306 > 1.672) it can be concluded that Ha1 is accepted or the Work Motivation variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). The Effect of Work Discipline on Employee Performance, for the partial hypothesis test results obtained by the value of t count > t table (9.902 > 1.672) it can be concluded that Ha2 is accepted or the Work Discipline variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). The results obtained are F arithmetic = 109.662 > 3.16 or (F arithmetic > F table) so that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a positive and simultaneous influence between Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang.

Keywords: motivation; discipline; performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden perusahaan yang kemudian dianalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel (13,306 > 1,672) maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,902 > 1,672) maka dapat disimpulkan Ha2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Didapat hasil F hitung = 109,662 > 3,16 atau (F hitung > F tabel) sehingga Ho3 ditolak Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang.

Kata kunci: motivasi; disiplin; kinerja

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisilain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Berikut Ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang periode Januari-Juli 2021.

Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Total Item	899	899	899	899	894	897	894
Sangat Baik	224	242	282	216	232	289	213
Baik	563	561	486	569	481	522	457
Cukup	48	34	56	67	135	11	50
Kurang	29	12	42	24	28	13	65
Sangat Kurang	35	50	33	23	14	62	105
Rata-rata Kualitas	4.01	4.03	4.04	4.03	3.98	4.07	3.66

Sumber: PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang periode Januari-Juli 2021 terbilang cukup baik namun kurang maksimal. Dimana masih banyak karyawan yang tidak mampu memaksimalkan target kerjanya. Selama tahun 2021, tingkat pencapaian tertinggi yaitu pada bulan Juni dengan rata-rata pencapaian 4.07 dan tingkat pencapaian terendah adalah pada bulan Juli dengan rata-rata pencapaian 3.66. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat rata-rata kinerja karyawan masih dapat di optimalkan.

Kondisi yang ada menimbulkan permasalahan dalam pencapaian hasil kerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya kinerja yang baik. Permasalahan-permasalahan tersebut, jelas memberikan dampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Memang tidak semua karyawan yang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan tersebut, ada juga karyawan yang selalu bersemangat dan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi dan Disiplin adalah hal yang mutlak yang harus ditanamkan di setiap perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu

tersebut dilanggar, dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Suatu organisasi atau perusahaan di tuntut disiplin dan mampu memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam Perusahaan.

Dalam perusahaan tentunya atasan harus memberikan motivasi tetapi masih kurangnya dalam memberikan keteladanan yang menyebabkan atasan terkadang kurang memahami perilaku karyawannya, sehingga masih kurang memahami kemampuan dan keahlian untuk para karyawannya. Penurunan kinerja karyawan dalam kejujuran masih mengalami penurunan, sehingga tanggung jawab karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada keterampilan kerja serta prestasinya.

Data Motivasi Kerja Pada PT. KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang

No	Indikator Motivasi	Hasil Observasi
1	Senang Memiliki Tugas Tambahan	karyawan kurang senang memiliki tugas tambahan
2	Mengerjakan Tugas Rekan Kerja Dengan Senang Hati	Karyawan sungkan mengerjakan tugas sesama rekan kerja
3	Pemimpin Yang Memperhatikan Kebutuhan Karyawan	Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawan
4	Pimpinan Tidak Menghargai Saran Karyawan	Pemimpin kurang menghargai saran karyawannya
5	Menerima Tugas Tambahan Tanpa Imbalan	Karyawan tidak senang menerima tugas tambahan tanpa imbalan

Sumber: Observasi PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

Berdasarkan tabel diatas, karyawan kurang senang memiliki tugas tambahan, Karyawan sungkan mengerjakan tugas sesama rekan kerja, Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawan, Pemimpin kurang menghargai saran karyawannya, Karyawan tidak senang menerima tugas tambahan tanpa imbalan.

Padahal pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di Perusahaan.

Data Absensi Karyawan PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Jumlah Ketidakhadiran
		Alfa	Izin	Sakit	
Januari	60	97	71	83	251
Februari	60	56	29	25	110
Maret	60	105	98	64	267
April	60	237	79	194	510
Mei	60	113	47	113	279
Juni	60	66	54	73	193
Juli	60	91	82	128	301

Sumber: PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan tertinggi berada pada bulan April sedangkan yang terendah adalah pada bulan Februari. Tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasan. Adanya peningkatan yang besar angka ketidakhadiran dari bulan Januari sampai dengan April menunjukkan adanya sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kerja.

Disiplin merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Tingkat absensi menurun karena kurangnya disiplin sehingga karyawan banyak yang melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti datang terlambat, mangkir, manipulasi dan alfa ini akan berdampak kepada kinerja karyawan. Berikut adalah data tingkat kehadiran yang terjadi pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang selama periode Januari – Juli 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tingkat Kehadiran Pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang

No	Bulan	Target	Rata-Rata Tingkat Kehadiran	Keterangan
1	Januari	100%	80,7 %	Belum Target
2	Februari	100%	92,7 %	Belum Target
3	Maret	100%	79,47 %	Belum Target
4	April	100%	66 %	Belum Target
5	Mei	100%	78,54 %	Belum Target
6	Juni	100%	87,14 %	Belum Target
7	Juli	100%	76,85 %	Belum Target

Sumber: PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang periode Januari-Juli 2021 terbilang kurang maksimal. Dimana masih banyak karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan seperti sakit, izin, alpha, maupun terlambat. Selama tahun 2021, tingkat kehadiran tertinggi yaitu pada bulan Februari dengan rata-rata kehadiran 92,7 % dan tingkat kehadiran terendah adalah pada bulan april dengan rata-rata kehadiran 66 % Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin karyawan masih dapat di optimalkan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan. Kemas Vivi Andayani, Jeni Ariska (Jurnal Ilmiah PERKUSI, Vol 1, No 3, 2021, Halaman 322-330) ISSN: 2776-1568.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan analisis data antara lain: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Berikutnya Wahyudi, Bulan Oktrima (Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol 1, No 1, 2021, halaman 19-44) ISSN: xxxx - xxxx Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amythas Experts & Associates Jakarta Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya ada Muhammad Faisal Abdurahman, Lismiatun (Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol 1, No 1, 2021, Halaman 11-18) ISSN: 2775-6025 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F, sedangkan angka R Square sebesar 0,272 menunjukkan 27,2% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 72,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Begitu pula dengan N. Lilis Suryani, Asep Sulaeman, Patmawati Putri (Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 4 No 1, 2021, Halaman 28-35) ISSN: 2621-797X Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, Amun Soepandi (Jurnal KREATIF, Vol 8, No 2, 2020, Halaman: 102-111) ISSN: 2339-0689 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan cox regression. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

e. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Sebaliknya, pengertian homoskedastisitas adalah keadaan dimana adanya kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

f. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Analisis deskriptif bertujuan untuk mencari tahu gambaran dari variabel yang diteliti secara mandiri berdasarkan data hasil

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

kuesioner setelah di analisis. Analisis data dengan menggunakan analisis statistic deskriptif kemudian disajikan dalam tabel dan diinterpretasikan.

g. Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh berupa data kuantitatif.

h. Analisa Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Berikut rumus korelasi ganda dua variabel.

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

i. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada regresi berganda jumlah variabel independent yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependent jumlahnya lebih dari satu. Regresi berganda memiliki arti bahwa variabel dependent dipengaruhi oleh dua atau

lebih dari variabel independent sehingga hubungan fungsional antara variabel dependent (variabel Y) dengan variabel independent (X1, X2, X3.....Xn). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan yang menjadi variabel independent adalah Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2). Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

- j. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

- k. Uji Hipotesis
 Pengujian hipotesis adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat pemodelan data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian

- l. Uji t
 Yang dimaksud dengan Uji t yaitu melakukan pengujian kepada masing masing variabel untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

- m. Uji f
 Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat didalam model secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam masing-masing variabel dapat terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		
X1_1	45.6167	19.393	.503	.842	Valid
X1_2	45.7333	20.131	.560	.837	Valid
X1_3	45.9833	20.152	.435	.846	Valid
X1_4	45.7867	20.555	.557	.838	Valid
X1_5	45.9667	19.829	.601	.834	Valid
X1_6	46.4333	20.521	.260	.869	Valid
X1_7	45.9333	20.199	.601	.835	Valid
X1_8	45.8500	20.164	.580	.836	Valid
X1_9	45.8667	20.016	.556	.837	Valid
X1_10	45.8000	19.722	.717	.827	Valid
X1_11	45.7833	20.003	.689	.830	Valid
X1_12	45.6333	20.779	.498	.841	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 diolah kembali, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,2542, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		
X2_1	37.5500	13.065	.680	.827	Valid
X2_2	37.5167	13.373	.408	.850	Valid
X2_3	37.6833	12.729	.604	.831	Valid
X2_4	37.5667	13.131	.671	.828	Valid
X2_5	37.4833	13.068	.644	.829	Valid
X2_6	37.6333	13.185	.493	.841	Valid
X2_7	38.0000	12.407	.464	.850	Valid
X2_8	37.8667	12.660	.499	.843	Valid
X2_9	37.6833	12.898	.683	.826	Valid
X2_10	37.6667	13.243	.570	.835	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 diolah kembali, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,2542, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Y_1	29.6333	8.236	.708	.921	Valid
Y_2	29.6000	8.176	.763	.917	Valid
Y_3	29.7333	7.962	.702	.922	Valid
Y_4	29.7167	7.868	.718	.921	Valid
Y_5	29.6333	8.304	.832	.913	Valid
Y_6	29.6000	7.905	.878	.908	Valid
Y_7	29.5167	8.288	.714	.920	Valid
Y_8	29.5167	8.051	.746	.918	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 diolah kembali, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,2542, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
.851	12	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel Output SPSS diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,851 > 0,60 artinya hasil pengukuran variabel motivasi kerja (X1) tetap konsisten dan dapat di percaya

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
.850	10	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel Output SPSS diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,850 > 0,60 artinya hasil pengukuran variabel disiplin kerja (X2) tetap konsisten dan dapat di percaya.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	
.927	8	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel Output SPSS diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,927 > 0,60 artinya hasil

pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) tetap konsisten dan dapat di percaya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46951009
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.110
Test Statistic	.114	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.051 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji statistic non-parametrik kolmogorov-smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,051 yang lebih besar dari 0,05. maka dapat disebutkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau variabel independent.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	2.240	2.169			1.033	.306		
Motivasi Kerja	.419	.062	.630		6.761	.000	.417	2.399
Disiplin Kerja	.254	.076	.312		3.345	.001	.417	2.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,417 dan disiplin kerja sebesar 0,417, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 2,399 serta disiplin kerja sebesar 2,399 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.090	1.469		.742	.461
Motivasi Kerja	.009	.042	.043	.211	.834
Disiplin Kerja	-.011	.051	-.044	-.214	.831

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel glejser test model pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,834 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,831 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

f. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.240	2.169		1.033	.306		
Motivasi Kerja	.419	.062	.630	6.761	.000	.417	2.399
Disiplin Kerja	.254	.076	.312	3.345	.001	.417	2.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, yaitu $Y = 2,240 + 0,419X_1 + 0,254X_2$ Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,240 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 2,240. Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) 0,419, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,419 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,254, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,254 kali.

g. Uji Korelasi Berganda

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (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 Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.891 ^a	.794	.786	1.49507	.794	109.662	2	57	.000

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,891 atau 89,1%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 89,1% dan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

h. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.786	1.49507

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.28, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,794, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

i. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.945	2.182		2.266	.027
	Motivasi Kerja	.578	.043	.868	13.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung > t tabel (13,306 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.811	2.743		2.483	.016
	Disiplin Kerja	.646	.065	.793	9.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel 4.30, diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,902 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan Ha₂ diterima atau variabel Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

j. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.242	2	245.121	109.662	.000 ^b
	Residual	127.408	57	2.235		
	Total	617.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (109,662 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Diperoleh nilai t hitung > t tabel (13,306 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang.
- b. Diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,902 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja

- terhadap kinerja karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang.
- c. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,240 + 0,419X_1 + 0,254X_2$. Nilai korelasi sebesar 89,1% artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,4% sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (109,662 > 3,16), Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Ghozali, I (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [5] Hasibuan, S. P. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] _____. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Kaswan, A (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [8] Mangkunegara. A.A. A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Masram, (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- [10] Nanang T. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Quadrant.