

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAM BERDIKARI MANDIRI CIREBON

Abdul Djalil¹, Bunga Astra Gracia²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01016@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon, both partially and simultaneously. This research uses an associative quantitative approach. The population in this study was all 70 employees. The sampling technique used a saturated sampling technique with the sample in this study being 70 employees. The type of data used is primary and secondary. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, data instrument tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, hypothesis testing via the t test and F test, as well as correlation coefficient tests and determination. The research results show that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. This is shown by the tcount value of $57.397 > 2.002$ ttable value with a significant value of $0.000 < 0.05$, then work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the tcount value of $2.454 > 2.002$ ttable value with a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneous testing shows that motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the Fcount value of $808.299 > 3.159$ Ftabel value with a significance value of $0.000 < 0.050$. The R-Square value of 0.966 indicates that motivation and work discipline influence employee performance by 96.6%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Jenis data yang digunakan primer, dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, dan berganda, uji hipotesis melalui uji t, dan uji F, serta uji koefisien korelasi, dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 57,397 > 2,002$ nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,454 > 2,002$ nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 808,299 > 3,159$ nilai F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Nilai *R-Square* sebesar 0,966 mengindikasikan bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 96,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Menurut Dewi (2019:204) “Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan”. Motivasi kerja menurut Kadarisman dalam Sukarman (2020:63) motivasi yang diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil menjalankan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasinya dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tabel 1.1
Data Pra-survey Motivasi pada PT Alam Berdikari Mandiri 2023

| No. | Indikator | Pertanyaan | S | TS | Responden |
|-----|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----|----|-----------|
| 1. | Kebutuhan Fisiologis | Tunjangan yang diperoleh dari bekerja disini sudah layak dan memuaskan | 17 | 13 | 30 |
| 2. | Kebutuhan akan Rasa Aman | Adanya jaminan kesehatan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja | 25 | 5 | 30 |
| 3. | Kebutuhan Sosial | Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan rekan kerja | 20 | 10 | 30 |
| 4. | Kebutuhan Penghargaan | Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan | 19 | 11 | 30 |
| 5. | Kebutuhan Aktualisasi diri | Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan | 23 | 7 | 30 |

Berdasarkan data pra-survey pada PT. Alam Berdikari Mandiri Cirebon menunjukkan belum optimal, dikarenakan tunjangan yang diperoleh dari perusahaan belum layak masih dalam kriteria sedang. Pada indikator Kebutuhan Fisiologis, karyawan menjawab setuju 17 dan tidak setuju 13 dari 30

responden. dimana karyawan masih belum bisa memenuhi kebutuhan ekonominya karena gaji yang diberikan masih belum mencukupi sehingga ini berpengaruh pada kinerja karyawan. Seperti belum adanya bonus, danuang lemburan untuk karyawan.

Pada indikator Kebutuhan Rasa Aman, karyawan menjawab setuju 25 dan tidak setuju 5 dari 30 responden. karyawan masih belum memiliki rasa aman yang tenang karena perusahaan belum memberikan jaminan

kesehatan yang baik yang berupa program BPJS. maka dari itu perusahaan harus memberikan jaminan kesehatan agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Pada indikator Kebutuhan Sosial, karyawan menjawab setuju

20 dan tidak setuju 10 dari 30 responden. banyak karyawan belum memiliki hubungan yang baik, walaupun sudah baik masih ada beberapa karyawan yang hubungannya tidak baik dengan karyawan lainnya, seperti sering terjadi misunderstanding dan cekcok antar karyawan.

Pada indikator Kebutuhan Penghargaan, karyawan menjawab setuju 19 dan tidak setuju 11 dari 30 responden. perusahaan masih belum memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Maka sebagai perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan agar meningkatkan motivasi kerja dan mencapai target perusahaan. Pada indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri, karyawan menjawab setuju

23 dan tidak setuju 7 dari 30 responden. perusahaan masih belum bisa memberikan prestasi dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan skill yang ada pada diri karyawan.

Dari penjelasan tersebut diketahui pencapaian hasil kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi setiap bulanya serta realisasi yang tidak sesuai dengan target kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hadyati (2020:109) disiplin adalah kepatuhan. Intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup kerja). Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan.

Menurut Hasibuan dalam Rahmawati (2020:193) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturandan kesadaran

akan tugas dan tanggung jawab. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Absensi Karyawan PT Alam Berdikari Mandiri
 Periode 2020-2022

| Tahun | Absensi | | | | |
|-------|---------|------|------------------|-----------|-------|
| | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Terlambat | Hadir |
| 2020 | 5 | 6 | 9 | 11 | 31 |
| 2021 | 9 | 9 | 15 | 19 | 52 |
| 2022 | 11 | 23 | 17 | 16 | 67 |

Sumber : PT Alam Berdikari Mandiri 2020-2022

Berdasarkan tabel diatas data absensipada PT Alam Berdikari Mandiri terlihat pada tahun 2020-2022 mengalami peningkatan hal ini terjadi pada ketidak hadiran dengan alasan sakit, izin, tanpa keterangan, dan keterlambatan, pada tahun 2020 ada sebesar 9 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 11 karyawan hadir terlambat, 6 karyawan izin, dan 5 karyawan sakit. Pada tahun 2021 absensi mengalami peningkatan sebesar 15 karywan yang tidak hadir tanpa keterangan, 19karyawan hadir terlambat. 9 Karyawan izin, dan 9 karyawan sakit. Pada tahun 2022 absensimasih mengalami peningkatan sebesar 17 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan,

16 karyawan hadir terlambat, 23 karyawan izin, dan 11 karyawan sakit. Dapat disimpulkan hal ini berarti kedisiplinankaryawan pada tahun 2020-2022 mengalami peningkatan secara terus menerus yang bisa terjadi dikarenakan kurangnya tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pada indikator Tingkat Absensi, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan yang lebih untuk karyawan. Dari data diatas masih mengalami penurunan pada kedisiplinan ketenagakerjaan, perlu adanya evaluasi antar perusahaan dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kembali kedisiplinan karyawan. Pada indikator Mematuhi PeraturanPerusahaan, masih banyak karyawan yang sering terlambat maka dari itu perusahaan harus meninjau lagi karyawan yang masih melanggar peraturan.

Dan pada indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif, masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu secara efektif dan datang terlambat, sering izin, menggunakan waktu istirahat dengan bermain game.

Dari penjelasan tersebut diketahui tingkat

absensi masih belum mengalami peningkatan sehingga perusahaan harus mengevaluasi kembali kedisiplinan karyawan sehingga apa yang ditargetkan perusahaan akan tercapai.

Menurut Prawiresentono dalam Akhmad (2020:1) “*Performane* adalah hasil kerja yang dapat diapaiu oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam upaya menapai tujuan organisasi bersangkutan seara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan maupunetika”.

Kinerja dalam konteks prestasi kerja, menurut Gomes dalam Akhmad (2020:2) adalah suatu hasil yang dicapai suatu akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan.

Tabel 1.3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Alam Berdikari Mandiri
 Periode 2020-2022

| Indikator | Target | Realisasi | | | Keterangan |
|----------------|-------------|------------|------------|------------|---------------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | |
| Hasil Kerja | 100% | 70% | 65% | 58% | Tidak Sesuai |
| Sikap Kerja | 100% | 70% | 60% | 55% | Tidak Sesuai |
| Perilaku Kerja | 100% | 85% | 70% | 60% | Tidak Sesuai |
| Manfaat | 100% | 75% | 60% | 50% | Tidak Sesuai |
| Total | 100% | 93% | 71% | 58% | Tidak Sesuai |

Sumber : HRD Alam Berdikari Mandiri 2020-2022

Dari tabel diatas dapat dilihat dari pencapaian selama 2020-2022, kinerja karyawan masih belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Pada tahun 2020dengan target penjualan 100%, terealisasi sebesar 93%. Pada tahun 2021 penjualan

dengan target 100%, terealisasi sebesar 71%. Pada tahun 2022 dengan target penjualan 100%, terealisasi sebesar 58%. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya penjualan yang belum tercapai dari target yang telah diberikan perusahaan.

Pada indikator Hasil Kerja, masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik, maka perusahaan harus memberikan arahan yang baik agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Pada indikator Sikap Kerja, dimana masih banyak karyawan yang masih belum mentaati peraturan, seperti melanggar SOP, datang terlambat, tanpa keterangan, dan izin, perusahaan harus memberikan arahan agar karyawan mentaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Pada indikator Perilaku Kerja, karyawan masih belum bisa memenuhi SOP yang telah diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan

menginginkan karyawan yang terampil yang mampu mengadaptasikan dirinya dengan SOP perusahaan. Pada indikator Manfaat, karyawan masih belum bisa memberikan manfaat yang berdampak pada tercapainya target perusahaan, seperti target penjualan yang belum tercapai sehingga belum terlealisasinya target perusahaan.

Dilihat dari data diatas, tampak dominan belum semua mencapai target karena sedikit target yang telah diselesaikan sesuai standar

waktu yang diterapkan, maka dari itu perlu dilakukan komunikasi yang lebih baik mengetahui dampak penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai.

Dan adapun masalah yang terjadi menurunnya kinerja yaitu terkait dengan motivasi yang menurun dan tingkat kedisiplinan yang masih kurang baik. Makadapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan terdapat kurangnya kerja sama terhadap karyawan lainnya sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin perusahaan. Dan menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey ISSN : 2303-1174 Vol : 2, No. 4

Desember 2014 Univ. Sam Ratulangi Manado Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja Pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nur Rahmah Andayani, SIP, M.Si dan Priskila Makian ISSN : 2337-7887 Vol : 4, No.1 Juli 2016 Univ. Politeknik Negeri Batam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International Motivasi, Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja

karyawan.

Anggi Meidita ISSN : 2623-2634 Vol : 2, No. 2 September 2019 Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Motivasi Kerja Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Harry Trijanuar ISSN : 2302-2019 Vol : 4, No. 10 Oktober 2016 Univ. Tadulako Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Ahmad Nazir ISSN : 2580-3220 Vol : 3, No. 1 Juni 2019 Unpam Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja Pelatihan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Eka Wulandari dan Nur Elfi Husda ISSN: 2620-9500 Vol : 4, No. 2 Juni 2020 Univ. Putera Batam Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pelatihan Kerja Pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi ISSN : 2548-9585 Vol : 4, No. 1 April 2020 Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Putih Riau Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri ISSN : 2442-4943 Vol : 10, No. 2 Desember 2016 Univ. Telkom Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri

Media Cabang Emerald Bintaro Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya
 ISSN : 2597-4084 Vol : 5, No. 2 November 2020
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto dalam Veronica & Ernawati (2022:6) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dalam bentuk angka-angka yang dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data yang digunakan sampai tahap penajian hasil data yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan menurut Suyonto dalam Veronica & Ernawati (2022:6) penelitian kuantitatif berupa bilangan atau angka-angka yang nyata, yang dirangkai sebegitu rupa oleh peneliti sehingga mempermudah untuk dibaca dan dipahami bagi yang membutuhkan. Menurut Sugiyono dalam Zulfikar (2018:215) asosiatif adalah peneliti yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

| No. | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Kesimpulan |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Gaji yang saya terima dirasakan sudah cukup memenuhi kebutuhan saya dan keluarga | 0,351 | 0,254 | VALID |
| 2. | Tunjangan yang layak diberikan kepada seluruh karyawan tanpa dibeda-bedakan | 0,641 | 0,254 | VALID |
| 3. | Perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program BPJS | 0,564 | 0,254 | VALID |
| 4. | Adanya jaminan kesehatan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja | 0,428 | 0,254 | VALID |
| 5. | Komunikas antar karyawan terjadi dengan baik | 0,509 | 0,254 | VALID |
| 6. | Terjadi hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan | 0,620 | 0,254 | VALID |
| 7. | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | 0,541 | 0,254 | VALID |
| 8. | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 0,565 | 0,254 | VALID |
| 9. | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan | 0,599 | 0,254 | VALID |
| 10. | Karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapat dan masukan | 0,620 | 0,254 | VALID |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, Variabel motivasi (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Kesimpulan |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Karyawan menaati aturan jam masuk kerja perusahaan | 0,406 | 0,254 | VALID |
| 2. | Setelah jam istirahat, Karyawan kembali bekerja tepat waktu (tidak memperpanjang waktu istirahat) | 0,416 | 0,254 | VALID |
| 3. | Karyawan mengerti dan memahami aturan, serta sanksi yang telah ditetapkan perusahaan | 0,417 | 0,254 | VALID |
| 4. | Sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan kerja dirasakan sudah memberikan efek jera | 0,382 | 0,254 | VALID |
| 5. | Karyawan pulang sesuai jam pulang kerja yang ditentukan perusahaan | 0,375 | 0,254 | VALID |
| 6. | Karyawan memanfaatkan waktu bekerja dengan maksimal tidak dengan mengobrol, main game, belanja online | 0,433 | 0,254 | VALID |
| 7. | Karyawan mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan | 0,365 | 0,254 | VALID |
| 8. | Karyawan berani menerima resiko dan bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya | 0,416 | 0,254 | VALID |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, Variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} | Kesimpulan |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Hasil kinerja saya terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0,408 | 0,254 | VALID |
| 2. | Hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai SOP yang berlaku | 0,313 | 0,254 | VALID |
| 3. | Saya terbiasa tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya | 0,270 | 0,254 | VALID |
| 4. | Karyawan menjalankan pekerjaan dengan cermat, teliti dan jarang membuat kesalahan | 0,364 | 0,254 | VALID |
| 5. | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,269 | 0,254 | VALID |
| 6. | Saya memahami tujuan pekerjaan yang saya lakukan | 0,323 | 0,254 | VALID |
| 7. | Hasil pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat bagi perusahaan | 0,259 | 0,254 | VALID |
| 8. | Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan setiap harinya | 0,271 | 0,254 | VALID |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah

sebagai data penelitian.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Standarisasi | Kesimpulan |
|----|------------------|------------------|--------------------|------------|
| 1 | Motivasi | 0,776 | 0,600 | RELIABLE |
| 2 | Disiplin kerja | 0,608 | 0,600 | RELIABLE |
| 3 | Kinerja karyawan | 0,630 | 0,600 | RELIABLE |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (X1) sebesar 0,776 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X1) reliabel. Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (X2) sebesar 0,608 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X2) reliabel. Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (Y) sebesar 0,630 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (Y) reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dengan nilai sig. sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 70 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 4,33655249 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,054 | |
| | Positive | ,050 | |
| | Negative | -,054 | |
| Test Statistic | | ,054 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | ,879 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,871 |
| | | Upper Bound | ,888 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 20000000. | | | |

Sumber: Output SPSS 27

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-----------|-----|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 6,676 | 2,732 | | 2,399 | ,018 | | | |
| | Motivasi | ,190 | ,070 | ,061 | 2,719 | ,008 | ,381 | 1,019 | |
| | Disiplin Kerja | ,973 | ,022 | ,973 | 43,693 | ,000 | ,361 | 1,019 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil pengujian Multikolinieritas pada Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,70, dan disiplin kerja sebesar 0,981 bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,138, dan variabel disiplin kerja sebesar 1,019 yang ternyata nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak terdapat gangguan Multikolinieritas antar variabel.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

| Model | | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4,364 | 1,668 | | 2,616 | ,011 | |
| | Motivasi | ,049 | ,042 | ,143 | 1,175 | ,244 | |
| | Disiplin Kerja | ,012 | ,013 | ,112 | ,925 | ,358 | |

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel

4.13 di atas, *Glejser test model* pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,244, dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,358 bahwakeduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, *regression model* pada data ini tidak terdapat gangguan Heterokedastisitas, sehingga model regresi inilayak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .987 ^a | .966 | .965 | 4.438 | 1.642 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel

4.15 di atas, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi dengan nilai *Durbin-Watson (DW test)* sebesar 1,642, dan berada pada kriteria 1,550–2,460 (tidak terdapat Autokorelasi). Maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,589 | 3,461 | | 2,467 | .000 |
| | Motivasi | ,167 | ,086 | ,058 | 1,933 | .060 |
| | Disiplin Kerja | 1,054 | ,031 | ,964 | 34,186 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.18, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,589 + 0,167 X_1 + 1,054 X_2$. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Nilai konstanta sebesar 8,589 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) tidak diperoleh, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,589

Nilai motivasi (X_1) 0,167 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1-unit variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan unit variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,167 point.

Nilai disiplin kerja (X_2) 1,054 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1-unit pada variabel komitmen organisasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya

perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) 1,054 point.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|----------|------------------|
| | | Motivasi | Kinerja Karyawan |
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | ,604 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,604 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 bahwa nilai tersebut berada dalam internal 0,600 s.d. 0,799, artinya variabel motivasi, mempunyai tingkat yang pengaruhnya kuat terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| | | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,982 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,982 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 70 | 70 |

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel

4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,982 bahwa nilai tersebut berada dalam internal 0,800 s.d. 1,000, artinya variabel motivasi, dan disiplin kerja mempunyai tingkat yang pengaruhnya kuat terhadap Kinerja karyawan.

4.21

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .983 ^a | .966 | .965 | 4.438 | 1.642 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada

Tabel

4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,966, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, dan disiplinkerja berkontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 96,6%, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,494 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(37,622 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (F-test)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 32530,075 | 2 | 16265,037 | 808,299 | ,000 ^b |
| | Residual | 1348,211 | 67 | 20,123 | | |
| | Total | 33878,286 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(808,299 > 3,159)$. Hal ini juga diperkuat dengan p value $< sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon, untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi, dan Disiplin Kerja berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 57,397 + 0,203 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,604. Artinya variabel Motivasi memiliki tingkat hubungan yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 96,6%, Uji hipotesis bahwa $> \text{yaitu } 57,397 > 2,002$ dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Motivasi terhadap PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator “Kebutuhan Aktualisasi” dengan nilai indikator sebesar 3,91 lebih tinggi dari indikator variabel Motivasi lainnya.

Disiplin Kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,454 + 0,948 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,962. Artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 96,6%. Uji hipotesis yaitu nilai $t_{hitung} 2,454 > 0,000 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator “Tingkat Absensi” dengan nilai indikator sebesar 3,71 lebih tinggi dari indikator variabel Disiplin Kerja lainnya.

Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,589$

$+ 0,167 X1 + 1,054 X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 96,6%. Uji hipotesis diperoleh yaitu $808,299 > 3,159$ dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$,

dengan demikian, H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Alam Berdikari Mandiri Cirebon. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator "Perilaku Kerja" dengan nilai indikator sebesar 3,67 lebih tinggi dari indikator variabel Kinerja Karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE.
- [2] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ahmad, E. H. (2023). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Makasar: Rizmedia.
- [4] Akhmad, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press.
- [5] Amalia, A. N., Suyono, & Arthur, R. (2023). *penyusunan instrumen penelitian*. pekalongan: PT Nasya Expanding Manajemen.
- [6] Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*, 152-175.
- [7] Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik Internasional. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 41-46.
- [8] Anshori, M., & Iswanti, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR (AUP).
- [9] Asari, A., & Nababan, D. (2023). *Dasar Penelitian Kuantitatif*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- [10] Asidah, E. (2022). *etika bisnis era milineal*. lombok: pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia.
- [11] Asmawiyah, Mukhtiar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 388-401.
- [12] Astuti, I. Y. (2021). *keerdasan emosional dan komitmen kerja*. pekalongan: pt nasya expanding management.
- [13] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [14] Benjamin, T. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHR.
- [15] Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- [16] Dharma, P. V., & Kerti, N. N. (2023). *kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan niat beli ulang*. cilacap: media pustaka indo.
- [17] Duli, N. (2019). *metode penelitian kuantitatif*. sleman: CV budi utama.
- [18] Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Media Intan Semesta.