

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA LENTERA INDONESIA

Syauqi Adnan Ramadhan¹, Abdul Azis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹syauqiadnan17@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02241@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT Citra Lentera Indonesia, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees, totalling 65 employees. The sampling technique uses a saturated sample technique in which the sample in this study is 65 employees. The type of data used is primary and secondary. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, data instrument testing, classic assumption testing, simple and multiple linear regression testing, hypothesis testing through t-test and F-test, as well as correlation and determination coefficient tests. The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on employee performance. tcount value 6,460 > 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 32,540 > 3,159 Ftable value with a significance value of 0.000 < 0.050. The R-Square value of 0,512 indicates that motivation and work discipline affect employee performance by 51,2% and the rest are influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 65 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel dalam penelitian ini adalah 65 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 berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi $Y = 5,240 + 0,813 X_1 + 0,834 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 6,460 > 2,002 nilai ttabel dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 0,357 > 2,002 nilai ttabel 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 Fhitung 32,540 > 3,159 nilai Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Nilai R-Square

sebesar 0,512 mengindikasikan bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu didalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan yang wajib menjalankan standar manajemen yang baik. Apabila manajemennya baik, pekerjaan akan teratur dan berhasil. Tentunya perusahaan harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri yang dilakukan seorang pemimpin secara manajerial. Untuk itu didalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen suatu perusahaan dibutuhkan peranan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset sangat berharga yang menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan di dalam menjalankan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian terhadap sumber daya manusia sangat penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Sumber

daya manusia harus mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT Citra Lentera Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja dengan 5 layanan teknis dan pemeliharaan, peralatan telekomunikasi, layanan pengamanan dan layanan sumber daya manusia, Perusahaan ini didirikan

karena tingginya permintaan tenaga kerja terampil dan perusahaan jasa terkelola yang berkualitas di industri outsourcing, PT Citra Lentera Indonesia saat ini melayani banyak klien ternama dari berbagai industri di beberapa daerah dengan berbagai posisi kerja. Kami terus berkomitmen dalam meningkatkan layanan kami dengan melakukan review layanan reguler, peningkatan teknologi dan layanan personal yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan klien kami. Dengan ini perusahaan sangat menekankan kualitas kinerja sdm untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan harus fokus terhadap kualitas karyawannya. Namun di dalam meningkatkan kualitas kinerja terdapat permasalahan. Maka oleh karena itu dibutuhkan konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Dalam mencapai kinerja yang maksimal terdapat permasalahan yang terjadi diantaranya persoalan motivasi dan disiplin.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Citra Lentera Indonesia seringkali berbeda-beda. Dalam hal ini pencapaian target yang kurang maksimal, peka terhadap lingkungan kerja antar sesama karyawan yang belum terjalin baik sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja, dan semangat kerja yang tidak konsisten. Maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Citra Lentera Indonesia Pada Tahun 2020-2022

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Hasil Kerja	100%	80%	80%	70%	Tidak Tercapai
2	Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	100%	60%	80%	80%	Tidak Tercapai
3	Disiplin Kerja	100%	60%	60%	60%	Tidak Tercapai
4	Inisiatif	100%	60%	70%	80%	Tidak Tercapai
5	Ketelitian	100%	70%	70%	60%	Tidak Tercapai

Dilihat dari tabel 1.1 tampak dominan belum semua mencapai target, dilihat dari faktor yang paling rendah yaitu ada pada disiplin kerja dengan nilai 60% pada tahun 2020, 60% pada tahun 2021 dan 60% pada tahun 2022 maka dari itu perlu dilakukan komunikasi yang lebih baik Hal ini tentunya akan berpengaruh juga terhadap

pencapaian dari tujuan perusahaan, Jika hal ini dibiarkan secara terus-menerus akan berdampak buruk bagi perusahaan jika tidak dilakukannya perbaikan, maka kinerja karyawan PT Citra Lentera Indonesia ini akan terus mengalami penurunan, Hal ini dapat ditegaskan dengan teori Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja

Menurunnya kinerja pada karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Citra Lentera Indonesia disebabkan oleh Motivasi dan Disiplin

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan mengharapkan setiap individu dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini dapat dilihat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Berdasarkan observasi Pada PT citra lentera Indonesia kebutuhan fisiologis pada Perusahaan masih belum memadai hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut, terkait hal tersebut maka dapat diketahui pada tabel berikut

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Motivasi Pada PT Citra Lentera Indonesia periode tahun 2020-2022

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Target	Keterangan
		setuju	%	Tidak setuju	%		
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minum, perusahaan juga menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat.	13	43%	17	57%	100%	Tidak Tercapai
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk mengangapi keluhan karyawan	10	33%	20	67%	100%	Tidak Tercapai
3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan sekerja	12	40%	18	60%	100%	Tidak Tercapai
4	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	16	53%	14	47%	100%	Tidak Tercapai
5	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	15	50%	15	50%	100%	Tidak Tercapai
Rata-rata		13,2	44%	16,8	56%	100%	Tidak Tercapai

Sumber: Data olah penulis pra survey

Berdasarkan data tabel 1.2 pra survey motivasi kerja karyawan diatas diketahui bahwa terdapat 57% karyawan tidak setuju dalam penyediaan makan dan minum serta tempat istirahat yang nyaman, 67% karyawan tidak setuju dalam memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, 60% karyawan tidak setuju adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja, 47% karyawan tidak setuju dalam memberikan penghargaan untuk pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Dan 50% karyawan tidak setuju dalam kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Menurunnya tingkat motivasi tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, sementara motivasi kerja yang merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya kinerja karyawan selain itu kenyamanan saat berkerja, dan masalaah kepuasan kerja karyawan. Jika hal ini di biarkan diperkirakan tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan motivasi kerja karyawan akan terus mengalami penurunan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka PT Citra Lentera Indonesia harus memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua karyawan. Hal ini ditegaskan oleh teori Menurut Mulyadi dan Winarso (2020:97) motif adalah suatu keadaan ketegangan didalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada tujuan atau sasaran

Selain permasalahan faktor motivasi yang menyebabkan kinerja faktor lainnya juga bisa

disebabkan oleh disiplin kerja, Permasalahan disiplin terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan karyawan yang dilakukan setiap hari disiplin yang kurang baik akan berakibat buruk dalam menjalankan tugas-tugas.

Dari hasil observasi pada PT Citra Lentera Indonesia disiplin karyawan pada PT tersebut masih sangat memprihatinkan, kedisiplinan dalam bekerja merupakan factor yang sangat penitng bagi suatu Perusahaan untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan dapat memotivasi karyawan melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan Perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat presentasekan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Absensi Mengenai Disiplin Pada PT Citra Lentera Indonesia
Tahun 2020-2022

No	Faktor	Jumlah karyawan	2020		2021		2022		Keterangan
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Sakit	65	30	46%	45	69%	55	84%	Menurun
2	Izin	65	30	46%	40	61%	45	69%	Menurun
3	Cuti	65	20	30%	20	30%	15	23%	Meningkat
4	Pulang lebih awal	65	25	38%	20	30%	20	30%	Meningkat
5	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	65	25	38%	25	38%	20	30%	Meningkat

Sumber: PT. Citra Lentera Indonesia Tahun 2020-2022

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT Citra Lentera Indonesia rendah. Dapat dikatakan bahwa masih kurang baik, hal tersebut dapat di lihat pada tabel diatas dari masalah karyawan yang sakit dengan jumlah 46% pada tahun 2020 dan semakin menurun sampai tahun 2022 dengan jumlah 84%, Begitupun sama hal nya dengan masih banyaknya karyawan yang izin tidak bekerja dengan jumlah 46% pada tahun 2020 dan sampai tahun 2022 dengan jumlah 69%, secara keseluruhan menunjukan trend yang meningkat di 3 tahun terakhir, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin kerjanya, dan dapat mempengaruhi dari segi kuantitas dan kualitas karyawan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid Jurnal Jenius Vol.4, No.2 (2021) Link: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281> Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Metode yang digunakan adalah explanatory research, Teknik analisis statistik Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Angga Pratama Jurnal Semarak Vol.3, No.2 (2020) Link: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/5619/0> Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($3,054 > 1,671$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$)

Bachtiar Arifudin Husain Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.1, No.1 (2018) Link: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650> Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t table ($12,329 > 1,984$)

Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih Jurnal Arastirma Vol.1, No.2 (2021) Link: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2331627> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama memberlakukan Wfh (Wrok From Home) Metode penelitian ini adalah metode deskriptif, sedan gkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif signifikan anantara motivasi (X) terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695 atau Sig 0.000 < 0.05

Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, Amun Soepandi Jurnal Kreatif Vol.8, No.2 (2020) Link: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8535> Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan Jenis penelitian ini adalah kuantitati deskriptif, metode

analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 60,8%.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaikkan turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak.

Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kerja pribadi.	0,594	0,244	VALID
2.	Perusahaan menyediakan makan siang, dan menyediakan minum.	0,572	0,244	VALID
3.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan berupa (yang berupa jaminan kesehatan).	0,608	0,244	VALID
4.	Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan seperti serikat karyawan.	0,535	0,244	VALID
5.	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun).	0,617	0,244	VALID
6.	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/ibu dengan atasan.	0,740	0,244	VALID
7.	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi.	0,492	0,244	VALID
8.	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.	0,538	0,244	VALID
9.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreativitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	0,547	0,244	VALID
10.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, dan perkembangan diri.	0,616	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, Variabel motivasi (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), 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	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Karyawan menaati aturan jam masuk kerja perusahaan.	0,692	0,244	VALID
2.	Karyawan pulang sesuai jam pulang kerja yang ditentukan perusahaan.	0,657	0,244	VALID
3.	Karyawan selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya.	0,578	0,244	VALID
4.	Karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	0,729	0,244	VALID
5.	Karyawan tidak pernah melanggar kode etik karyawan.	0,645	0,244	VALID
6.	Karyawan mengerti, dan memahami aturan, dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.	0,787	0,244	VALID
7.	Karyawan pulang sesuai jam pulang kerja yang ditentukan perusahaan.	0,627	0,244	VALID
8.	Karyawan pulang kerja ketika pekerjaan di perusahaan sudah selesai.	0,768	0,244	VALID
9.	Karyawan berpenampilan rapi.	0,658	0,244	VALID
10.	Karyawan mengenakan seragam sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.	0,688	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, Variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), 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	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat, tepat, dan efisien	0,323	0,244	VALID
2.	Karyawan termotivasi oleh atasan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan efektif	0,755	0,244	VALID
3.	Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja	0,690	0,244	VALID
4.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0,741	0,244	VALID
5.	Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,680	0,244	VALID
6.	Karyawan selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa suruhan atasan	0,591	0,244	VALID
7.	Pendidikan terakhir Karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan	0,672	0,244	VALID
8.	Pengetahuan Karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan	0,583	0,244	VALID
9.	Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik	0,713	0,244	VALID
10.	Komunikasi antarkaryawan di dalam lingkup perusahaan terjalin dengan baik	0,702	0,244	VALID

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan data Tabel 4.9 di atas, Variabel Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r Tabel (0,244), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Kesimpulan
1	Motivasi	0,787	0,600	RELIABLE
2	Disiplin kerja	0,874	0,600	RELIABLE
3	Kinerja karyawan	0,844	0,600	RELIABLE

Sumber: Output SPSS 27

- 1) Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (X1) sebesar 0,787 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.600 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X1) reliabel.
- 2) Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (X2) sebesar 0,874 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan Motivasi (X2) reliabel.
- 3) Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha (Y) sebesar 0,844 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

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			,0000000
Std. Deviation			,532528141
Most Extreme Differences			
Absolute			,054
Positive			,033
Negative			-,054
Test Statistic			,054
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e			
Sig.			,911
99% Confidence Interval			
Lower Bound			,803
Upper Bound			,918
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 2000000.			

Sumber: Output SPSS 27

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.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1							
(Constant)	5,240	4,142		1,265	,211		
Motivasi	,813	,126	,693	6,460	,000	,683	1,464
Disiplin	,034	,095	,038	,357	,722	,683	1,464

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil pengujian Multikolinearitas pada Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,683, dan disiplin kerja sebesar 0,683 bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,464, dan variabel disiplin kerja sebesar 1,464 yang ternyata nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini tidak terdapat gangguan Multikolinearitas antarvariabel.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,512	,496	5,410	1,925

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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 1,925, dan berada pada kriteria 1,550–2,460 (tidak terdapat Autokorelasi). Maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,318	2,534		,915	,364
	Motivasi	,099	,077	,194	1,280	,205
	Disiplin	,056	,058	,146	,960	,341

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 0,205, dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,341 bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, regression model pada data ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,471	4,063		1,347	,183
	Motivasi	,839	,103	,715	8,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,471 + 0,839 X_1$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,437	3,703		6,598	,000
	Disiplin	,380	,101	,429	3,765	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,437 + 0,380 X_2$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,240	4,142		1,285	,211		
	Motivasi	,813	,126	,693	6,460	,000	,683	1,464
	Disiplin	,834	,095	,938	8,757	,000	,683	1,464

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,240 + 0,813 X_1 + 0,034 X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,512	,496	5,410	1,925

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 bahwa nilai tersebut berada dalam internal 0,600–0,799 artinya variabel motivasi, dan disiplin kerja mempunyai tingkat yang pengaruhnya kuat terhadap Kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,512	,496	5,410	1,925

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,512, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (*t-test*)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	5,240	4,142		1,265	,211	
	Motivasi	,813	,126	,693	6,460	,000	,683 1,464
	Disiplin	,034	,095	,038	,357	,000	,683 1,464

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil pengujian uji hipotesis diperoleh dengan sebagai berikut.

- 1) Nilai thitung > ttabel atau (6,460 > 1,999). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H01 ditolak, dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia.
- 2) Nilai thitung > ttabel atau (0,357 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H02 ditolak, dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (*F-test*)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1905,069	2	952,534	32,540
	Residual	1814,931	62	29,273	
	Total	3720,000	64		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 tersebut, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (32,540 > 3,159). Hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, maka H03 ditolak Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia

5. KESIMPULAN

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

- a. Motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,240 + 0,813 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Artinya variabel Motivasi memiliki tingkat hubungan yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 51,2%, Uji hipotesis bahwa yaitu $6,460 > 2,002$ dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H01 ditolak, dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Motivasi terhadap PT Citra Lentera Indonesia. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator “Kebutuhan Fisik” dengan nilai indikator sebesar 3,93 lebih tinggi dari indikator variabel Motivasi lainnya.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,437 + 0,380 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang “kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 51,2%. Uji hipotesis yaitu nilai thitung $0,357 > 2,002$ ttabel dengan tingkat signifikan didapat $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H02 ditolak, dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia. Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator “Tingkat Kewaspadaan” dengan nilai indikator sebesar 3,64 lebih tinggi dari indikator variabel Disiplin Kerja lainnya
- c. Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,240 + 0,813 X_1 + 0,034 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,2%. Uji hipotesis diperoleh yaitu $32,540 > 3,159$ dengan tingkat

signifikan didapat $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia, Indikator penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata paling dominan ditunjukkan oleh indikator “Kualitas Hasil Kerja” dengan nilai indikator sebesar 4,01 lebih tinggi dari indikator variabel Kinerja Karyawan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, N. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- [2] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Panti Affandi.
- [4] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman: Zahir Publishing.
- [5] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [6] Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [8] Lestari, A. I. (2019). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- [9] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- [10] Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena persada.
- [11] Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- [12] Mundir. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jember: Stain Jember Press.
- [13] Nashar. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pamekasan: Prodi Perbankan Syariah Jurusan Syariah Sekolah tinggi Islam Negeri Pamekasan.
- [14] Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- [15] Sandy, M. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*. Bandung: UIN Sunan Gunung Jati.
- [16] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT.refika aditama.
- [17] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [18] Siyoto, S., Kes, M., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi*. Sleman: Literasi Media Publishing.