

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOM PIZZA INDONESIA CABANG BINTARO

Patrick Pieter Katanga Jani¹, Muger Apriansyah²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01019@unpam.ac.id

Abstract

"The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Dom Pizza Indonesia". The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Dom Pizza either partially or simultaneously. This type of research used is Quantitative. The population in this study are employees of PT Dom Pizza Indonesia. The sampling technique used saturated sampling technique and the sample in this study was 50 respondents. Data collection technique is a questionnaire, while data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. Based on the results of the study using SPSS 25, the t test results obtained tcount for Work Discipline is smaller than the ttable value of 1.678 or (1.107 < 1.678) with a significant value of 0.274 > 0.05. So it can be concluded that partially Work Discipline has a positive but not significant effect on Employee Performance. This means that Ho is accepted and Ha is rejected. The tcount value of Work Motivation is greater than ttable 1.678 or (3.869 > 1.678) with a significant value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that partially Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. For the F test, an Fcount value of 17.620 is obtained and a significant value is 0.000 so that it can be concluded that Work Discipline and Work Motivation simultaneously affect Employee Performance as evidenced by the Fcount value $\rightarrow 17.620 > Ftable 3.195$ and a significant value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected and Ha \rightarrow accepted. The results of multiple linear analysis obtained $Y = 5.470 + 0.134X1 + 0.732X2$

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dom Pizza Indonesia". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dom Pizza baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dom Pizza Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data adalah angket, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS 25 hasil uji t diperoleh thitung \rightarrow untuk Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai tabel 1,678 atau (1,107 < 1,678) dengan nilai signifikan 0,274 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Ho diterima dan Ha

ditolak. Nilai thitung dari Motivasi Kerja lebih besar dari ttabel 1,678 atau $(3,869 > 1,678)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,620 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara silmutan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai Fhitung $-17,620 > Ftabel 3,195$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a -diterima. Hasil analisis linear berganda diperoleh $Y = 5,470 + 0,134X_1 + 0,732X_2$

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman Era globalisasi dewasa ini pada dasarnya tidak dipungkiri tidak terlepas dari aspek organisasi. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM tidak lain mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Sumber daya Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dibutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas, handal dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi yang sudah dirumuskan lewat visi dan misi. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam dinamika organisasi,

karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai target kerja yang sudah ditentukan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Sehingga kinerja dalam organisasi, merupakan cerminan dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, karena kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Dan untuk memberikan gambaran hasil penelitian yang saya lakukan di PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro berikut merupakan salah satu data yang saya ambil dari indikator kinerja karyawan yaitu salah satunya

pelaksanaan tugas. Data mengenai audit di Perusahaan tersebut yang dilakukan pada tiap bulan. Berikut merupakan lampiran data yang peneliti ambil dari sumber PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro.

Tabel 1.1
 Data Audit Perusahaan
 PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro

No.	Bagian	Temuan	Nilai Audit	Standar Audit
1	Food Safety	<ul style="list-style-type: none"> Ditemukannya produk Exp. dikarenakan karyawan tidak melakukan sistem FIFO. Suhu produk diatas 5°C, seharusnya kurang dari 3°C. Termometer tidak dikalibrasi. 	60%	70%
2	Image Store	<ul style="list-style-type: none"> Puntung rokok yang berserakan di depan store. Wall Sign mati. Stiker motor delivery yang mengelupas. 	70%	70%
3	Crew Grooming	<ul style="list-style-type: none"> Kuku karyawan yang panjang. Tidak menggunakan double Masker. Tidak rutin melakukan steril area dine in. 	60%	70%
4	Daily Report	<ul style="list-style-type: none"> Tidak konsisten melakukan pencatatan security callback customer. 	80%	70%

Sumber : PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa audit PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro, Dengan nilai yang harus ditempuh yaitu minimal 70, sedangkan di Perusahaan masih terdapat beberapa point dibawah 70 kelalaian

yang dilakukan oleh karyawan. Dengan hasil penilaian tersebut tidak terlepas dari kuantitas dan tanggung jawab dari karyawan PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro. Dari tingkat keberhasilan atau kegagalan audit kemungkinan juga bisa terjadi karena kurangnya dorongan atau motivasi dari pemimpin untuk melakukan pengecekan ulang tentang produk atau yang lainnya, dan terdapat beberapa karyawan baru yang belum memahami pekerjaannya merupakan salah satu point bisa terjadinya kegagalan audit.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Undang - undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dari hasil data yang saya teliti di perusahaan PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro berikut merupakan data yang saya ambil dari indikator disiplin kerja yaitu salah satunya kehadiran. Data yang saya ambil yaitu absen karyawan pada perusahaan tersebut, berikut lampiran data yang saya ambil dari sumber PT Dom Pizza Indonesia Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 1.2
 Tingkat Absensi Karyawan
 PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen Tidak Hadir			Total Absen Tidak Hadir
		Alfa	Izin	Sakit	
2020	40	13	3	1	17
2021	48	22	8	2	32
2022	50	30	5	4	39

Sumber: PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro Tangerang Selatan (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas yang merupakan variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen tidak hadir pada Tahun 2020 adalah sebanyak 17 karyawan. Kemudian pada Tahun 2021 karyawan yang absen tidak hadir sebanyak 32 Orang. Dan puncaknya pada Tahun 2022 karyawan yang absen tidak hadir adalah sebanyak 39 Orang. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang food and beverages, maka sangatlah penting bagi para karyawan PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan dan customer secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, serta customer.

Dua hal yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan

untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Ada kalanya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan pada suatu perusahaan, karena kinerja karyawan tidak akan meningkat tanpa ada upaya-upaya yang nyata dari perusahaan.

Dan untuk memberikan gambaran hasil penelitian yang saya lakukan di PT. Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro berikut merupakan salah satu data yang saya ambil dari indikator motivasi kerja yaitu salah satunya kebutuhan penghargaan. Data mengenai audit diperusahaan tersebut yang dilakukan pada tiap bulan. Berikut merupakan lampiran data yang peneliti ambil dari sumber PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro.

Tabel 1.3
Data Insentif karyawan
PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro

No.	Tahun	Total Karyawan	Besaran Insentif			Total
			>Rp. 1.000.000	>Rp. 500.000	>Rp. 300.000	
1	2020	40	16 Orang	17 Orang	3 Orang	36 Orang
2	2021	48	19 Orang	12 Orang	2 Orang	33 Orang
3	2022	50	16 Orang	13 Orang	2 Orang	31 Orang

Sumber: PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas yang merupakan variabel motivasi, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif mengalami penurunan pada 3 tahun terakhir. Pada tahun 2020, total karyawan yang mendapatkan insentif adalah 36 orang. Kemudian pada Tahun 2021, total karyawan yang mendapatkan insentif adalah 33 orang. Sedangkan pada Tahun

2022, total karyawan yang mendapatkan insentif adalah 31 orang. Ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan Insentif dikarenakan pegawai tersebut belum mencapai target penjualan tersebut.

Beberapa hasil pengamatan serta prasarvei yang telah dilakukan peneliti PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro, yaitu dengan melakukan survei secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro yang berlokasi di Jalan Jombang Raya No. 51 Rt. 03 Rw. 006 Kecamatan Pondok kacang timur Kelurahan Pondok Aren, Tangerang Selatan sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi sebagai indikator – indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut : pemimpin perusahaan tersebut cenderung bersifat tegas, kurangnya motivasi kerja karena tidak hanya satu target saja yang harus dicapai, beberapa pekerjaan yang tidak

sesuai dengan job desk, lokasi kerja juga berpindah – pindah yang tidak sesuai dengan domisili tempat tinggal karyawan, perusahaan juga memiliki target yang harus mereka capai tiap bulannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ita Nurhasanah dan Irfan Rizka Akbar. Journal of Research and Publication Innovation. (2023) Hal. 1024-1032. NIDN: 0423018902, Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,902 > 1,672$) maka dapat disimpulkan H_2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Didapat hasil $F_{hitung} = 109,662 > 3,16$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_03 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang

Muger Apriansyah, Agrasadya, dan Ading Sunarto Journal Arastirna, (2022) Vol.2. NIDN: 0420048401, Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat Pengaruh Motivasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} atau ($5,847 > t_{tabel} 1,98552$) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh 3.

Agrasadya, Muger Apriansyah, Ading Sunarto (2022) Jurnal Internasional Ekonomi, Pendidikan dan Kewirausahaan. Vol. 2. Juni 2022, Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda

yang telah ditentukan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 5,570 + 0,206 X_1 + 0,694 X_2$. Konstanta (a) = 5,570 artinya tanpa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilai Kinerja Karyawan sebesar 5,570 satuan. Konstanta (b1) = 0,206. Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,206 satuan. Konstanta (b2) = 0,694. nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,694 satuan. R Square (R²) 0,655. Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,5%, dan faktor lainnya

Naufal Fadli Wibowo, Anton Prasetya Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi 4(3) Juni (2022) Pengaruh Lingkungan Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) GOMBONG Motivasi Kerja Pengaruh Lingkungan fisik Terhadap Produktivitas Kerja Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. 4. Variabel independent (Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 3.438 Keterbatasan Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan.

Rahmat Hidayat (Jurnal Sekretaris dan Manajemen), Vo. 5, No. 1 Maret (2021) Pengaruh motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia Motivasi Disiplin Kerja Kompetensi Kinerja Karyawan Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Abdul Rahman Safiih, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, (2020), NIDN: 0412098506.

Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kantor POS cabang Kebayoran Lama-Jakarta Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46, 2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,422 > 2,011)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38, 0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,419 > 2,011)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54, 2%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(27,756 > 2,800)$. Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen), Vol. 3, No. 1 (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor cabang Kualanamu Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

D Daspar, (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis), Vo. 1, No. 2 (2020) Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pengaruh Lingkungan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Motor Astra Honda. Data penelitian berupa kuesioner dan data sekunder. Metode sampling yang digunakan adalah probability sampling. Dari populasi 70 orang, 70 orang menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Suwanto. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 3, No. 1 (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Pengaruh Disiplin Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Bambang Siswanto (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 7, No. 2 Juni (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 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 cronbach alpha

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

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 multikolinieritas 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 dinaik 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

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

- 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:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 (a) 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 4.4
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=62)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,777	0,278	Valid
	X1.2	0,539	0,278	Valid
	X1.3	0,693	0,278	Valid
	X1.4	0,421	0,278	Valid
	X1.5	0,479	0,278	Valid
	X1.6	0,777	0,278	Valid
	X1.7	0,313	0,278	Valid
	X1.8	0,540	0,278	Valid
	X1.9	0,504	0,278	Valid
	X1.10	0,705	0,278	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Guna untuk mengetahui hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1) menggunakan program SPSS Versi 25. Data ini merupakan data ordinal sampel berjumlah 50 orang dengan jumlah 10 pernyataan. Dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagian nilai tertinggi yaitu 0,777 dan nilai terendah yaitu 0,421. Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan

dalam variabel Disiplin Kerja (X1) adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa rtabel setiap item pernyataan lebih besar dari 0,278 atau rhitung > rtabel.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=62)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,349	0,278	Valid
	X2.2	0,423	0,278	Valid
	X2.3	0,643	0,278	Valid
	X2.4	0,713	0,278	Valid
	X2.5	0,674	0,278	Valid
	X2.6	0,738	0,278	Valid
	X2.7	0,613	0,278	Valid
	X2.8	0,726	0,278	Valid
	X2.9	0,684	0,278	Valid
	X2.10	0,382	0,278	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi (X2) dapat dilihat sebagai nilai tertinggi yaitu 0,738 dan nilai terendah yaitu 0,349 Dan dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa rtabel setiap item pernyataan lebih besar dari 0,278 atau r hitung > r tabel..

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=62)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,654	0,278	Valid
	Y.2	0,686	0,278	Valid
	Y.3	0,401	0,278	Valid
	Y.4	0,352	0,278	Valid
	Y.5	0,629	0,278	Valid
	Y.6	0,421	0,278	Valid
	Y.7	0,465	0,278	Valid
	Y.8	0,494	0,278	Valid
	Y.9	0,565	0,278	Valid
	Y.10	0,400	0,278	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai nilai tertinggi 0,686 dan nilai yang terendah yaitu 0,352 Dan dapat dilihat bahwa tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja adalah Valid. Hal ini terlihat bahwa rtabel setiap item pernyataan lebih besar dari 0.278 atau rhitung > rtabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Interval	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,890	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X ₂)	0,798	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0.785, dan variabel Motivasi (X2) adalah 0.798, serta variabel Kinerja (Y) adalah 0.674 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

Uji Kolmogorov-Smirnov Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78210241
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.078
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Sebab hasil perhitungan uji normalitas pada tingkat Asymp. Sig sebesar 0,200 > 0,05. Untuk X1 terhadap Y Sehingga dapat dikatakan tingkat signifikanya lebih besar dari 0,05 dan data terdistribusi dengan normal. hasil perhitungan uji normalitas pada tingkat Asymp. Sig sebesar 0,072 > 0,05. Untuk X2 terhadap Y Sehingga dapat dikatakan tingkat signifikanya lebih besar dari 0,05 dan data terdistribusi dengan normal. hasil perhitungan uji normalitas pada tingkat Asymp. Sig sebesar 0,200 > 0,05. Untuk X1 dan X2 terhadap Y Sehingga dapat dikatakan tingkat signifikanya lebih besar dari 0,05 dan data terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.470	7.260		1.753	.455		
	Total_X1	.134	.121	.148	1.107	.274	.747	1.339
	Total_X2	.732	.189	.519	3.869	.000	.747	1.339

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yaitu 0,747 dimana kedua nilai tersebut > 0,10. Sementara nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yaitu 1.339 dimana nilai tersebut < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.342	2.06716	1.566

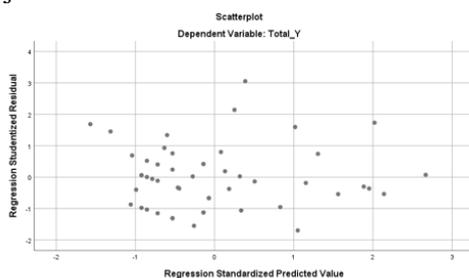
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,566. Jika dilihat dari kriteria tabel autokorelasi bahwa nilai antara 1,550 – 2,460 tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai DW = k3 dengan nilai dl = 1, 489 dan du = 1,692. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

4) Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini

menunjukkan bahwa tidak terdapat sebuah gangguan yang sangat signifikan di uji heteroskedastis.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	(Constant)	46.333		6.116	7.575	.000
	Disiplin Kerja	-.095		.144	-.663	.510

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 46.333 + 0,095 X1$

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	(Constant)	34.089		5.049	6.752	.000
	Motivasi Kerja	.193		.119	.228	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 34.089 + 0,193 X2$.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	(Constant)	5.470		7.260	1.753	.455
	Disiplin Kerja	.134		.121	1.107	.274
	Motivasi Kerja	.732		.189	3.869	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5.470 + 0,134 X1 + 0,732 X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X¹) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.410**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.410**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50

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

Sumber: Hasil data olah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi

antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,003 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
 Sumber: Hasil data olah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah H_0 ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.503**	.410**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.503**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.410**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil data olah SPSS 25 (2023)

Dari hasil koefisien korelasi dari 50 kuesioner dihasilkan pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,410 dan r tabel sebesar 0,278 dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0,410 > 0,278$ dan Motivasi Kerja sebesar 0,594, dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0,594 > 0,78$, maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.095 ^a	.009	-.012	1.852

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,009 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,09%, sedangkan sisanya sebesar 99,91% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.052	.032	1.811

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.24 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,52 yang artinya variabel motivasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,520%, sedangkan sisanya sebesar 99,48% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.342	2.067

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.25 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,369 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.470	7.260		1.753	.455
	Disiplin Kerja	.134	.121	.148	1.107	.274
	Motivasi Kerja	.732	.189	.519	3.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa masing – masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X1 yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel Y namun tidak signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan Y. Hal ini disebabkan karna variabel X1 nilai signifikan > 0,05. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,678. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan melihat daftar tabel dengan $df = n-3 = 50 - 3 = 47$ dengan alpha 0,05.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	136.343	2	68.171	17.620	.000 ^b
	Residual	181.837	47	3.869		
	Total	318.180	49			

a. Dependent Variable: Total_Y
 b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
 Sumber: Data olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel. Sebesar $17.620 > 3,15$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H03 ditolak dan Ha3 diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 46.333 + 0,095 X1$. Hasil uji t diperoleh thitung –untuk Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai ttabel 1,678 atau $(1,107 < 1,678)$ dengan nilai signifikan $0,274 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro.

- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 34.089 + 0,193 X2$. Hasil uji t diperoleh thitung –untuk Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai ttabel 1,678 atau $(1,107 < 1,678)$ dengan nilai signifikan $0,274 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro.
- c. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5.470 + 0,134 X1 + 0,732 X2$. Untuk uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,620 dan signifikan sebesar 0,000. Nilai Fhitung –17,620 > Ftabel 3,195 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat
- d. pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia cabang Bintaro.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Rahman Safih. (2020). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kantor POS cabang kebayoran Lama-Jakarta”.
- [2] Arizona, Dika, Riniwati, Harsuko dan Harahap, Nuddin Analisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)”. Jurnall ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan UniversitasBrawijaya, 2013.
- [3] Farhah, Adinda dkk. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi.
- [4] Ita Nurhasanah, Irfan Rizka Akbar. (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSO APS ISS Cleaning Service Tangerang”.
- [5] Muger Apriansyah, Agrasadya, Ading Sunarto. (2022). “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Mitra

- Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat”.
- [6] Narmodo,dkk.2011. ”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri”. Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No. 2.
- [7] Papatungan F.R. 2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja “Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”, Jurnal EMBA,Vo 1 no. 4.
- [8] Permanasari, Ragil. (2013). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang” Manajemen Analysis Jurnal.
- [9] Sadarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [10] Setiawan, Agung. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” Jurnal Ilmu Manajemen.
- [11] Sutrisno, Azis F. dan Maria Mangdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang” Journal of Management ISSN:- Vol.2 No.2 Unpad Semarang.
- [12] Suwanto. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [13] Tjutju Yuniarsih & Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- [14] Yohanes R. Nababan dkk (2016). “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado” Jurnal ENBA.