

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA SOLUSI (DIVISI HUMAN RESOURCE AND GENERAL AFFAIR)

Alfina Junaedi¹, Indri Indirasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹alfinajunaedi0712@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02358@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Angkasa Pura Solusi (Human Resource and General Affairs Division). The method used is quantitative methods. The population in this study were employees of PT Angkasa Pura Solusi (Human Resource and General Affairs Division), totaling 50 people. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a technique until saturation. The research sample was 50 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. From the results of this research it can be concluded that motivation has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or or $(8.033 > 1.678)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_{-1}$ is rejected and H_{-1} is accepted. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ or $(8.602 > 1.678)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_{-2}$ is rejected and H_{-2} is accepted. Motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(68.004 > 3.195)$ and is strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_{-3}$ is rejected and H_{-3} is accepted. Motivation and work discipline on employee performance have a regression effect $Y = 5.842 + 0.430 X_1 + 0.426 X_2 + \alpha$. The resulting R-square value (coefficient of determination) is 0.74.3, so it can be concluded that the variables motivation (X_1) and work discipline (X_2) together have an influential contribution to the employee performance variable (Y) of 74.3%, while the remaining 25.7% is influenced by other factors or variables that were not studied.

Keywords: Motivation; Work Discipline; and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair). Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), dengan jumlah 50 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. sampel penelitian

adalah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri atas uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri atas uji t secara parsial, dan uji f secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,033 > 1,678)$, dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka $[H_0]_1$ ditolak, dan H_1 diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,602 > 1,678)$, dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka $[H_0]_2$ ditolak, dan H_2 diterima. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(68,004 > 3,195)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka $[H_0]_3$ ditolak dan H_3 diterima. Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 5,842 + 0,430 X_1 + 0,426 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,74,3, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan diharapkan untuk memperluas perluasan kinerja pegawai saat masa globalisasi. Mengingat di era globalisasi, organisasi-organisasi di Indonesia terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga organisasi perlu juga membina sumber daya manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah besar yang harus diwaspadai oleh asosiasi. Kualitas dari kinerja para sumber daya yang ada untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Aset sebuah perusahaan menjadi pusat perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan.

Persaingan global memiliki dampak yang sangat besar terhadap perekonomian dunia, seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan harus terus berinovasi, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk dapat bersaing di dunia.

Pada sekitar Tahun 2019 s.d. 2020 Covid-19, mulai masuk di Indonesia, perekonomian Indonesia ikut terdampak. Pengaruhnya terhadap perekonomian yang ada di Indonesia, sehingga dengan adanya pembatasan sosial yang diterapkan

oleh pemerintah ini membuat siklus perekonomian menjadi melambat, menyebabkan sumber daya yang ada berimbas menjadi menurun. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia harus mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang kualitas untuk lebih dapat bersaing secara kompetitif dalam globalisasi dunia.

Melihat kondisi globalisasi seperti di atas, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus untuk memberikan kesempatan ke setiap sumber daya manusia (SDM), agar suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka para pelaku dalam kelompok-kelompok kerja tersebut, hendaknya diberi inspirasi mengenai tinggi rendahnya kemajuan, dan peningkatan kepribadian seseorang, mengingat tempat kerja sangat penting bagi kemajuan, kemajuan yang tiada hentinya melalui asosiasi dorongan buruh dalam suatu organisasi/perusahaan.

Dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam variabel, mulai dari kekuatan permodalan, kebijakan dalam menentukan sistem, hingga penampilan para pegawai, dengan asumsi hal-hal tersebut. bekerja sama dalam kolaborasi, mereka pasti akan memengaruhi organisasi. lembaga atau organisasi,

namun jika ada satu hal yang tidak berjalan maka akan sangat berdampak pada organisasi/perusahaan.

Melihat fenomena tersebut, maka penulis terinspirasi melakukan observasi untuk penelitian, karena diduga terdapat permasalahan pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) yaitu tentang menurun kinerja pegawai. PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) yang bergerak dalam bidang konsultasi Bandara, IT, dan saphire, kini berkembang dan fokus pada lima unit usaha, yakni APS Resources, APS Facility care, APS Facility Services, APS Passenger Services dan APS Retail & Ancillary Business. Masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan tersendiri bagi PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Dalam sebuah perusahaan pasti akan ada pengukuran kinerja pegawai, begitupun juga di PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) kinerja pegawai sangat diperhatikan. Komponen utama dalam suatu organisasi/perusahaan adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi, dan misi organisasi/perusahaan, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi/perusahaan membuat tugas pegawai yang diberikan dari perusahaan penurunan kinerja. Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan gambaran sejauhmana pemahaman terhadap visi, dan misi suatu organisasi/perusahaan. Dengan asumsi para pegawai memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui, dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan, dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Sebenarnya para pegawai dapat mengetahui seberapa besar pameran melalui cara-cara biasa, misalnya penilaian positif atau negatif dari atasan, rekan kerja, bahkan bawahan. Berdasarkan observasi atau pengamatan penulis pada PT

Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), ternyata ditemukan beberapa data kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura Solusi
(Divisi Human Resource and General Affair)
Tahun 2021 s.d 2023

No	Indikator	Skor Target	Penilaian PerTahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	82%	81%	83%
2	Kuantitas Kerja	100%	79%	78%	79%
3	Ketepatan Waktu	100%	80%	80%	83%
4	Efektivitas	100%	80%	80%	80%
5	Komitmen	100%	81%	78%	80%
Total Rata-Rata			80,6%	79,4%	81%

Sumber : PT. Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) 2021 s.d 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat dari data tersebut bahwa kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource And General Affair) pada tahun 2021 mendapatkan total rata-rata sebesar 80,6%, lalu pada tahun 2022 turun menjadi 79,4%, lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 81%. Ternyata dalam penilaian kinerja belum maksimal. Hasil capaian kinerja tampaknya tidak sesuai dengan target. Berikut adalah data pra survei kinerja pegawai yang diobservasi oleh penulis.

Tabel 1.2
Data Pra Survei Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura Solusi
(Divisi Human Resource and General Affair)
Tahun 2021 s.d 2023

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah pegawai memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan?	9	45%	11	55%	20
2	Apakah kinerja pegawai dapat membuat perusahaan mencapai target?	12	60%	8	40%	20
3	Apakah pegawai mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu?	8	40%	12	60%	20
4	Apakah pegawai memberikan kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan?	12	60%	8	40%	20
5	Apakah Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima?	10	50%	10	50%	20

Sumber: PT. Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa ternyata 11 orang dengan persentase 55% merasa pegawai memiliki kualitas pekerjaan yang tidak diharapkan, lalu 8 orang dengan persentase 40% merasa kinerja pegawai belum membuat perusahaan mencapai target, kemudian 12 orang dengan persentase tertinggi yaitu 60% merasa pegawai belum mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, selanjutnya 8 orang dengan persentase 40% merasa pegawai belum memberikan kontribusi sesama pegawai dalam mencapai tujuan, dan terakhir ternyata 10 orang dengan persentase 50% merasa pegawai belum bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima.

Selain kinerja pegawai yang menjadi fenomena permasalahan saat penulis melakukan observasi, ternyata terdapat hal lainnya yang menjadi sebuah fenomena permasalahan pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) yaitu dugaan faktor motivasi pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) untuk meningkatkan kinerja pegawai upaya dilakukan memberikan motivasi yang baik ke pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target perusahaan. Salah satunya dengan memotivasi kepada bawahan guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai target perusahaan. Menurut Busro (2018: 51) “motivasi adalah kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya disebut motivasi.

Motivasi dinilai penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai lanjut. PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) diharapkan memiliki sumber daya manusia (SDM) terbaik yang memiliki motivasi luar biasa, dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Salah satu perspektif yang memengaruhi pencapaian organisasi adalah kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus mempunyai inspirasi kerja yang tinggi, dan hebat. Rencana organisasi/ perusahaan untuk memberikan motivasi kepada para pegawai belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Adapun yang menjadi permasalahan disini adalah motivasi dari PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), yang dapat dilihat pada data pra survei faktor motivasi yang diobservasi oleh penulis, tampak pada bagian berikut ini.

Tabel 1.3
Data Pra Survei Motivasi PT. Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) Tahun 2021 s.d 2023

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah instansi memberikan insentif pegawai sesuai ketentuan?	10	50%	10	50%	20
2	Apakah instansi memberikan jaminan hari tua dari perusahaan?	20	100%	0	0%	20
3	Apakah hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja?	11	55%	9	45%	20
4	Apakah kinerja pegawai dihargai oleh atasan?	9	45%	11	55%	20
5	Apakah perusahaan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensinya?	7	35%	13	65%	20

Sumber: PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa ternyata 10 orang dengan persentase 50% merasa instansi belum memberikan insentif pegawai sesuai ketentuan, kemudian 20 orang dengan persentase 100% instansi memberikan jaminan hari tua dari perusahaan, kemudian 9 orang dengan persentase 45% merasa hubungan yang tidak baik dengan sesama rekan kerja, selanjutnya 11 orang dengan persentase 55% merasa kinerja pegawai belum dihargai oleh atasan dan terakhir 13 orang dengan persentase tertinggi 65% merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensinya. Setiap instansi memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Hal ini pimpinan harus memberikan motivasi yang lebih baik kepada pegawai agar menjalankan tugasnya. Karena bertujuan agar para pegawai PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, dan efisien.

Faktor lain juga yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) adalah faktor disiplin kerja. Penulis melihat pada instansi tersebut terdapat masalah pada kedisiplinan kerja pegawai, bahwa dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib, serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas, tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi instansi untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja yang melanggar aturan hendaknya dikenakan sanksi. “Disiplin kerja adalah kesadaran seorang untuk terus bekerja secara konsisten sesuai pedoman, dan tidak mengabaikan standar yang telah ditetapkan organisasi”, artinya disiplin adalah mengikuti arahan pimpinan instansi. sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik untuk dapat mempertahankan kedisiplinan kerja pegawai, standar-standar ini untuk pencapaian tujuan instansi. Berikut ini data pra survei disiplin kerja di PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), yang dapat diobservasi oleh penulis.

Tabel 1.4
Data Pra Survei Disiplin Kerja PT Angkasa Pura Solusi
(Divisi Human Resource and General Affair)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah pegawai selalu datang lebih awal dari jam kerja?	7	35%	13	63%	20
2	Apakah pegawai selalu bekerja sesuai dengan SOP?	9	45%	11	55%	20
3	Apakah pegawai selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas?	9	45%	11	55%	20
4	Apakah pegawai menyelesaikan masalah sesuai dengan kemampuan?	10	50%	10	50%	20
5	Apakah pegawai menghormati semua orang yang berada di lingkungan kerja?	14	70%	6	30%	20

Sumber: PT. Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair) 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut, dapat dilihat bahwa ternyata 13 orang dengan persentase tertinggi 63% merasa pegawai tidak datang lebih awal dari jam kerja, lalu 11 orang dengan persentase 55% merasa pegawai masih bekerja tidak sesuai dengan SOP, kemudian 11 orang dengan persentase 55% merasa pegawai belum mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, selanjutnya 10 orang dengan persentase 50% merasa pegawai tidak selalu mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas, dan terakhir 6 orang dengan persentase 30% merasa pegawai belum sepenuhnya menghormati semua orang yang berada di lingkungan kerja.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 1 No. 2 (2021): Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,996 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,652 > 2,002$). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X1 + 0,322X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($34,339 > 2,770$).

Indri Indirasari Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen unpm, Vol. 1, No. 2 Agustus 2021: 262 – 272 Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja

dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang) Berdasarkan hasil peneliam, hasil statistic diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) antara variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 73,2%.

Fahmi Susanti Jurnal Ilmiah JENIUS, Vol. 2 No. 2 (2019): Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang Hasil uji hipotesis budaya organisasi serta disiplin kerja secara parsial nilai t hitung masing-masing sebesar 19,267, 15,822 semua nilai thitung dan ttabel. Untuk pengaruh simultan diperoleh Fhitung Ftabel yaitu 145,428 2,46. Taraf signifikansi = 0,05. Disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan klinik tumbuh kembang yamet. Dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 0,249 + 0,638 X1 + 0,406 X2$ budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan klinik tumbuh kembang yamet. Nilai koefisien determinasi 0,928 atau 92,8% memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan klinik tumbuh kembang yamet sebesar 92,8 % ,sisanya sebesar 7,2% pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Michael Woerdiano, Bachtiar Arifudin Husain Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 1 No. 2 (2021) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien disiplin sebesar 10,867, dan motivasi sebesar 0,351 bertanda positif. Semakin baik disiplin yang dijalankan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula dengan motivasi kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi adalah sebesar 0.639 atau 63,9%.

Denok Sunarsi Jurnal Mandiri, Vol. 1, N0. 2, Desember 2017, Hal. (208-226) Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar, (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Tahun Akademik 2016-2017) Hasil uji simultan yang

telah dilakukan, maka variabel disiplin, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 63,6% terhadap prestasi belajar, dan selebihnya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi belajar.

Tedi Pitri Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01 Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi PPIC Pada PT. Great aparel Sukabumi. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti di luar variabel motivasi kerja dan stres kerja.

Husni Adnan, Ahmad Nazir, Anggada Bayu Seta, Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 3 No. 1 (2023): Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor Hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,927 + 0,397X_1 + 0,452X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,0% , sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (74,072 > 2,730).

Indra Januar Rukmana, Mulyadi, I Nyoman Marayana Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 1 No. 2 (2021): Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,554 > 2,011). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,787 > 2,011). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (39,385 > 2,800).

Fadjar Muliawan Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 3, No. 4, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Kota Serang Banten Hasil penelitian ini variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,419 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,851 dengan kriteria baik. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3 No. 1 (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

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 instrument 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 chronbacht alpha

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

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

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

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 H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) 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 4.8
 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,588	0,278	Valid
2	0,568	0,278	Valid
3	0,633	0,278	Valid
4	0,660	0,278	Valid
5	0,785	0,278	Valid
6	0,762	0,278	Valid
7	0,679	0,278	Valid
8	0,617	0,278	Valid
9	0,516	0,278	Valid
10	0,462	0,278	Valid

Sumber: SPSS24 (2024)

Pada table diatas disimpulkan bahwa, Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas, ternyata semua pernyataan pada motivasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas disiplin kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,660	0,278	Valid
2	0,613	0,278	Valid
3	0,437	0,278	Valid
4	0,494	0,278	Valid
5	0,741	0,278	Valid
6	0,788	0,278	Valid
7	0,805	0,278	Valid
8	0,850	0,278	Valid
9	0,805	0,278	Valid
10	0,879	0,278	Valid

Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 tersebut, ternyata semua pernyataan pada disiplin kerja pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,724	0,278	Valid
2	0,717	0,278	Valid
3	0,664	0,278	Valid
4	0,669	0,278	Valid
5	0,657	0,278	Valid
6	0,501	0,278	Valid
7	0,788	0,278	Valid
8	0,569	0,278	Valid
9	0,395	0,278	Valid
10	0,810	0,278	Valid

Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, ternyata semua pernyataan pada kinerja pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Sumber : SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi (X_1) sebesar (0,822 $>$ 0,600), dengan itu variabel motivasi termasuk dalam kategori reliabilitas.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Sumber : SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja (X2) sebesar (0,894 > 0,600), dengan itu variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori reliabilitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.843	10

Sumber : SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai (Y) sebesar (0,834 > 0,600), dengan itu variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori reliabilitas

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42735771
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.055
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
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: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai (0,200 > 0,050). Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

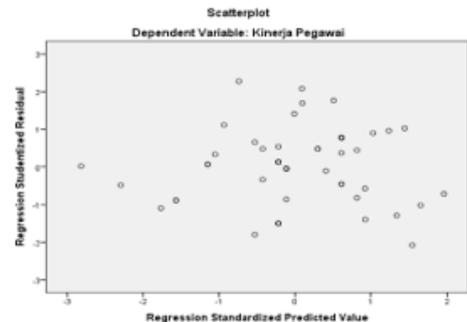
Model	Coefficients	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.842	3.022			1.933	.059		
	Motivasi	.430	.086	.457	.500	5.000	.000	.653	1.530
	Disiplin Kerja	.426	.076	.510	5.574	5.574	.000	.653	1.530

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.15, ternyata motivasi (X1) mempunyai nilai tolerance 0,653 > 0,10 dengan nilai VIF 1,530 < 10, dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance 0,653 > 0,10 dengan nilai VIF 1,530 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin

kerja (X2) tidak terjadi gejala multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Grafik Uji Glejser

Dilihat dari hasil pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada atau tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.478	1.629

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16, ternyata model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,629 yang berada diantara 1,550- 2,460 yang berarti, "tidak ada gangguan autokorelasi"

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.953	3.592			3.328	.002
	Motivasi	.713	.089	.757		8.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut.

$$Y = 11,953 + 0,713 X1$$

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.910	3.130		4.444	.000
	Disiplin Kerja	.651	.076	.779	8.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut.

$$Y = 13,910 + 0,651 X2$$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.842	3.022		1.933	.059
	Motivasi	.430	.086	.457	5.000	.000
	Disiplin Kerja	.426	.076	.510	5.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut.

$$Y = 5,842 + 0,430 X1 + 0,426 X2 + \alpha$$

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,757. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang “kuat” dikedua variabel di atas, yaitu diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.21 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,779. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel di atas, yaitu diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 4.22
 Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.478	1.629

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil pengujian koefisien kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,862. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat” dikedua variabel di atas, yaitu diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	3.161

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,573, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.598	3.036

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4,24, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,607, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja pegawai (Y) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	2.478	1.629

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai R-square

(koefisien determinasi) sebesar 0,743, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.953	3.592		3.328	.002
	Motivasi	.713	.089	.757	8.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, ternyata hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,033 > 1,678)$, hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka ditolak H_01 , dan H_1 diterima.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.910	3.130		4.444	.000
	Disiplin Kerja	.651	.076	.779	8.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, ternyata hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(8,602 > 1,678)$, hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka ditolak H_02 , dan H_2 diterima

Tabel 4.27
Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.469	2	417.734	68.004	.000 ^b
	Residual	288.711	47	6.143		
	Total	1124.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 Sumber: SPSS 24 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(68,004 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_03 ditolak, dan H_3 diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan rumusan masalah, maka diketahui ternyata bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), Uji hipotesis dengan diperoleh nilai t $(8,033 > 1,678)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_01 ditolak, dan H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi pengaruh motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan persamaan regresi $Y = 11,953 + 0,713 X1$. Uji reliabilitas diperoleh dengan sebesar $(0,822 > 0,600)$, Uji multikolinieritas motivasi (X1) mempunyai nilai tolerance $0,653 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,530 < 10,00$. Koefisien kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,757. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang “kuat” dikedua variabel di atas yakni diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

- b. Berdasarkan rumusan masalah, maka diketahui ternyata bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), Uji hipotesis dengan diperoleh nilai t $(8,602 > 1,678)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka, H_02 ditolak, dan H_2 diterima. Nilai koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan persamaan regresi $Y = 13,910 + 0,651 X2$. Uji multikolinieritas disiplin kerja (X2) mempunyai nilai tolerance $0,653 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,530 < 10,00$. Koefisien kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,779. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel di atas yakni diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.
- c. Berdasarkan rumusan masalah, maka diketahui ternyata bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource and General Affair), Uji Hipotesis

dengan diperoleh nilai f ($68,004 > 3,195$), hal daj Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka, H_0 ditolak, dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 74,3%, sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini didukung dengan persamaan regresi $Y = 5,842 + 0,430 X_1 + 0,426 X_2 + \alpha$. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,629 yang berada diantara 1,550- 2,460 yang berarti tidak terdapat gangguan autokorelasi. Koefisien kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,862. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang “sangat kuat” dikedua variabel di atas, yakni diperoleh nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Dzikri Fajar Utama, I Ketut Surabagiarta, Evita Purnaningrum (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sierad Produce, TBK. *Journal of Sustainability Business Research* ISSN: 2746 – 8607 Vol 2 No 2 Juni 2021
- [2] Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100-1111.
- [3] Angga Pratama. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*, Vol. 3, No. 2, September 2020 Hal. 202-211
- [4] Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- [5] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- [6] Fitria Marisya (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan.
- MAMEN (*Jurnal Manajemen*), Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099
- [7] Nurul Aulia Saputri , Hani Gita Ayuningtias (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 Page 1890
- [8] Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakanman*,13(1), 10–23