

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN LRT PANCORAN JAKARTA SELATAN

Refika Oktavia Suryana¹, Raden Yeti Sumiaty²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2refikaoktaviasyurana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Pancoran LRT Station, South Jakarta, both partially and simultaneously. This type of research uses a descriptive quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 55 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show: Work discipline partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 6,261 + 0.846X_1$. This is proven by the hypothesis test obtained t count value $> t$ table ($6,970 > 2,006$) and strengthened by a significant value < 0.05 ($000 < 0.05$). Work motivation partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 31,068 + 0.219X_2$. This is proven by the hypothesis test which obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.444 > 2.006$) and is strengthened by a significant value < 0.05 ($000 < 0.05$). The results of the study showed that work discipline and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance with a multiple regression equation of $Y = 5,337 + 0.836X_1 + 0.334X_2$. The correlation value of 0.957 means that it has a very strong level of relationship and a coefficient of determination of 93.7%, meaning that employee performance is influenced by work discipline and work motivation by 93.7% while the remaining 6.3% is influenced by other factors. This is proven by the hypothesis test obtained F count value $> F$ table ($23.915 > 3.18$) and is strengthened by a significant value of < 0.05 ($000 < 0.05$). Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun LRT Pancoran Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 6.261 + 0,846X_1$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.970 > 2.006$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($000 < 0,05$). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 31.068 + 0,219X_2$. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.444 > 2.006$) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0.05 ($000 < 0,05$). Hasil penelitian disiplin

kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 5.337 + 0,836X_1 + 0,334X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,957 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 93,7% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 93,7% sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,915 > 3,18$) dan diperkuat oleh nilai signifikan <0.05 ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dalam perusahaan merupakan suatu tingkat orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Sebagai salah satu peran penting dalam mewujudkan terciptanya tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengembangkan potensi karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti motivasi, kedisiplinan, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan peran di perusahaan. Departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Stasiun LRT Pancoran
Tahun 2023-2024

Indikator Penilaian	Target Produktivitas	Jumlah Karyawan	Hitung Capaian Kinerja (%)	
			2023	2024
Kualitas Kerja Bekerja dengan optimal dan memuaskan	100%	55	80%	84%
Kuantitas Kerja	100%	55	79%	87%

Karyawan bekerja memenuhi target				
Kerjasama Tujuan dalam kelompok/tim tercapai	100%	55	91%	80%
Tanggung Jawab Berani menanggung resiko kerja	100%	55	87%	81%
Inisiatif Mampu bertindak tanpa menunggu instruksi	100%	55	83%	90%
Rata-rata Pencapaian			84%	84,4 %

Sumber: Data Laporan Penilaian Kinerja Stasiun LRT Pancoran, 2023-2024

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa persentase penilaian masing-masing indikator masih mengalami naik turun. Seperti pada indikator penilaian kualitas kerja di tahun 2023 mencapai 80% dan naik menjadi 84% di tahun 2024. Sedangkan indikator penilaian kerjasama mengalami penurunan persentase, dari tahun 2023 sebesar 91% menjadi 80% di tahun 2024.

Kemudian rata-rata pencapaian penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 hanya mencapai nilai 84% dan tahun 2024 mendapat rata-rata pencapaian 84,4%. Artinya hal tersebut belum mencapai persentase target pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan (100%). Sehingga karyawan harus terus meningkatkan performa kinerja mereka dengan maksimal dan sungguh-sungguh.

Kinerja karyawan Stasiun LRT Pancoran diharapkan maksimal, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan yang maksimal akan membuat perusahaan mencapai visinya

yaitu menjadi penyedia jasa transportasi publik terdepan yang berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah penyangga Ibu Kota. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Stasiun LRT Pancoran Tahun 2023 - 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	2023				2024			
		Sakit	Izin	Alpa	%	Sakit	Izin	Alpa	%
Januari	55	-	-	-	-	2	1	0	5 %
Februari	55	-	-	-	-	0	3	0	5 %
Maret	55	-	-	-	-	1	2	0	5 %
April	55	-	-	-	-	0	2	3	9 %
Mei	55	-	-	-	-	0	1	1	4 %
Juni	55	-	-	-	-	2	0	2	7 %
Juli	55	1	3	1	9 %	1	3	1	9 %
Agustus	55	2	0	0	4 %	0	0	1	2 %
September	55	0	3	2	9 %	3	0	1	7 %
Oktober	55	1	1	1	5 %	4	0	0	7 %
November	55	0	2	1	5 %	1	2	0	5 %
Desember	55	3	1	1	9 %	2	0	3	9 %
Jumlah		7	10	6	4	16	14	12	
Persentase		12 %	18 %	11 %	11 %	28 %	25 %	21 %	74 %

Sumber: Data Absensi Karyawan Stasiun LRT Pancoran

LRT Jabodebek diresmikan pada 28 Juni 2023. Stasiun LRT Pancoran termasuk dalam wilayah operasional LRT Jabodebek dan stasiun LRT Pancoran efektif beroperasi pada bulan juni 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi di Stasiun LRT Pancoran cukup tinggi yaitu pada periode Juli-Desember 2023 terdapat sakit

(12%), izin (18%), dan alpa (11%) dengan jumlah persentase keseluruhan sebanyak 41%. Kemudian periode tahun 2024 terdapat sakit (28%), izin (25%), dan alpa (21%) dengan jumlah persentase keseluruhan sebanyak 74%.

Tabel 1. 3
Data Hasil Pra-survey Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Stasiun LRT Pancoran Tahun 2023-2024

No	Pernyataan	Jumlah Responden	2024			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Tanggung Jawab	55	45	82 %	10	18 %
	Apakah karyawan bekerja karena memenuhi tanggung jawab pribadi					
2	Prestasi Kerja	55	30	55 %	25	45 %
	Apakah karyawan ingin mendapatkan hasil terbaik saat bekerja					
3	Peluang Untuk Maju	55	8	15 %	47	85 %
	Apakah karyawan bekerja hanya untuk mengisi waktu luang					
4	Pengakuan Atas Kinerja	55	18	33 %	37	67 %
	Apakah karyawan bekerja karena ingin diakui oleh lingkungan					
5	Pekerjaan Yang Menantang	55	39	71 %	16	29 %

No	Pernyataan	Jumlah Responden	2024			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
	Apakah karyawan bekerja karena menyukai pekerjaan tersebut					

Sumber: Hasil Pra-survey Terhadap Karyawan Stasiun LRT Pancoran, 2023- 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diperoleh informasi bahwa jawaban tertinggi berada pada pernyataan “Apakah karyawan bekerja karena memenuhi tanggung jawab pribadi” dengan hasil 45 orang (82%) yang menjawab setuju terhadap pernyataan tersebut. Artinya mayoritas karyawan bekerja agar dapat memenuhi tanggung jawab pribadinya, seperti tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun keluarganya.

Sesuai dengan indikator motivasi kerja yang dijabarkan oleh Mangkunegara (2018:93) bahwa karyawan harus memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitry Afrilia (2023) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2019:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Pancoran.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 55 karyawan Stasiun Lintas Rel Terpadu (LRT) Pancoran Jakarta Selatan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), menyatakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi".

Jumlah karyawan Stasiun LRT Pancoran Jakarta Selatan adalah 55 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil”.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan oleh seseorang peneliti untuk menentukan sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan dari metode analisis data adalah untuk menafsirkan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang dikumpulkan. Setelah data kuesioner terkumpul, data tersebut kemudian diubah menjadi data kuantitatif, dengan memberikan bobot skor berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:147) . “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber sumber yang diperoleh”.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2017:19) dalam menggunakan statistik deskriptif, suatu data dapat dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range. Digunakan untuk memberikan gambaran/mendeskripsikan suatu objek yang diteliti melalui data sampel/populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dapat dilihat dari mean, min, max, dan standar deviasi.

2. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi yang ada. Besar pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan korelasi product moment dengan ketentuan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Nilai tersebut di bandingkan dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau dapat juga dengan nilai $chronbach\ alpha \geq$ standar kritis α , maka dikatakan valid.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antar nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2017:47) mengatakan “Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat indikator dari variabel atau konstruk”. Metode jenis ini merupakan jenis metode untuk mencari realibilitas internal (*internal consistensi*), menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai 5.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apabila nilai Cronsbach Alpha positif $> 0,60$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.

- 2) Apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel..

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrument untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki kelayakan data serta pra syarat untuk uji selanjutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk menguji persyaratan pada setiap butir pernyataan kuesioner valid atau tidak dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel handal atau tidak.

Adapun kriteria dalam memutuskan pernyataan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, maka instrument reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600, maka instrument tidak reliabel.

Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi serta layak atau tidak data yang dipakai untuk dilanjutkan sebagai data penelitian. Dalam penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.8512349
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.107
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2025

Pada uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* hasil uji menunjukan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu 0,110 > 0,05, maka disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

- Metode grafik *Probability Plot*
 - Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalisasi.
 - Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 4. 2

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
		Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	5.337	5.753		.928	.358	
	Disiplin Kerja	.836	.126	.684	6.623	.000	.939
	Motivasi Kerja	.034	.114	.031	.296	.768	.939

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance variabel* disiplin kerja sebesar 0,939 dan motivasi kerja sebesar 0,939 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1.065 dan variabel motivasi kerja sebesar 1.065 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.114	3.775		2.149	.036
Disiplin Kerja	-.222	.083	-.358	-2.675	.010
Motivasi Kerja	.087	.075	.155	1.161	.251

a. Dependent Variable: Abs res

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,210 dan Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,251 dimana keduanya nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian model regresi ini layak dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.459	3.92460	1.714

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai DW pada penelitian ini sebesar 1,882, adapun nilai dU pada penelitian ini sebesar 1,640. Artinya nilai $dU < DW < 4-dU$ atau $1,640 < 1,714 < 2,360$, hal ini mengartikan bahwa data dari kedua variabel *independen* dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Karena hasil uji autokorelasi telah memenuhi syarat, maka data dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

1. Uji Hipotesis

Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.261	4.791		1.307	.197
Disiplin Kerja	.846	.121	.692	6.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *p value* < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.970 > 2.006$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja.

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan beban kerja

Tabel 4. 6
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.708	2	368.354	23.915	.000 ^b
	Residual	800.929	52	15.402		
	Total	1537.636	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $23,915 > 3,18$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 6.261 + 0,846X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,992 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 87,1%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.970 > 2.006$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukan pada jawaban reponden indikator Frekuensi Kehadiran dengan pernyataan "Saya tidak pernah absen dalam bekerja" mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,74. Artinya masih ada karyawan yang absen atau tidak hadir tanpa keterangan saat bekerja.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Rivai Veithzal (2019:825)

menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerjanya kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitry Afrilia (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 31.068 + 0,219X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,944 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 86,4%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.444 > 2.006$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukan pada jawaban reponden indikator Pekerjaan Yang Menantang dengan pernyataan "Saya mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian saya" mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,52. Artinya masih ada karyawan yang mengerjakan tugas atau jobdesk nya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam bekerja mereka harus belajar dengan hal-hal baru. Hal tersebut bisa menimbulkan rasa tidak bersemangat dalam bekerja.

Hal ini berkaitan dengan teori beban kerja menurut Rivai (2019:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai

yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasikerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan berkurang maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitry Afrilia (2023) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 5.337 + 0,836X_1 + 0,334X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,957 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 93,7%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $23,915 > 3,18$. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah diperoleh dari tanggapan responden indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan “Loyalitas tinggi dapat meningkatkan kualitas saya” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,89. Artinya masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan tanggungjawabnya terutama loyalitas mereka dalam bekerja bagi perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik didukung dengan adanya perhatian khusus terhadap motivasi kerja yang optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerjanya kurang optimal akan menghasilkan karyawan yang kurang baik pula dalam kerjanya.

Penelitian juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meitry Afrilia (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 6.261 + 0,846X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,992 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 87,1%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.970 > 2.006$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Motivasi Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 31.068 + 0,219X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,944 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 86,4%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.444 > 2.006$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diperoleh persamaan regresi Y

= $5.337 + 0,836X_1 + 0,334X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,957 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 93,7%. Nilai p value < signifikan atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $23,915 > 3,18$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- Peneliti hanya mempertimbangkan variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja, sehingga kurang luas dalam pembahasan penelitian tersebut. Sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
- Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda ditiaap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- Pengolahan data hanya menggunakan *software IMB SPSS Statistic versi 26* dan Microsoft Excel.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan Stasiun LRT Pancoran dalam merumuskan kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
- Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- Penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh Stasiun LRT Pancoran terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- [3] Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1).
- [4] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [5] Fadhilah, S., & Sonny, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Global Chiken di Serua Indah Ciputat Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 510-517.
- [6] Ghazali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- [10] Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- [11] Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Nuryanto, N., Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Administrais*, 1(1), 83-96.
- [14] Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 57-62.
- [15] Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- [16] Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [17] Robbins, Coulter, Stephen (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [18] Romli, M. E. (2018). Sumber daya manusia berdimensi global. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 68-76.
- [19] Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- [20] Sari, N., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 01-16.
- [21] Satria, R., & Rahma, A. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4699-4715.
- [22] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- [23] Sinambela, Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. PT. Bumi Aksara.
- [24] Subhan, M., & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1785-1796.
- [25] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-6*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- [27] Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 42-55.
- [28] Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.