



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA TEGUH MANDIRI DI KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SURYA TEGUH MANDIRI IN TANGERANG CITY

Indah Maudinah^{1*}, Adi Martono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : imaudinah@gmail.com^{1*}, dosen01599@unpam.ac.id^{2*}

Article history :

Received : 14-11-2024
Revised : 15-11-2024
Accepted : 18-11-2024
Published: 20-11-2024

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Surya Teguh Mandiri in Tangerang City both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique in this research used saturated sampling and a sample of 55 respondents was obtained. Data obtained using SPSS statistical software version 26. This analysis includes data analysis of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple regression analysis tests, multiple regression analysis tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 52.5% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(7.659 > 2.006)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.0% and hypothesis testing obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(5.694 > 2.006)$. Work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.231 + 0.466X_1 + 0.276X_2$. The coefficient of determination value is 59.8% while the remaining 40.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(38.713 > 2.780)$. Thus, this shows that there is a significant influence simultaneously between the influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of PT. Surya Teguh Mandiri.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teguh Mandiri di Kota Tangerang baik secara persial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Data yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS statistik versi 26. Analisis ini meliputi Analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, uji analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,659 > 2,006)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,694 > 2,006)$. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,231 + 0,466X_1 + 0,276X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(38,713 > 2,780)$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Teguh Mandiri.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pada PT Surya Teguh Mandiri Tahun 2021 – 2023

Indikator	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Kualitas	95%	70%	74%	95%	75%	79%	95%	80%	84%
Kuantitas	95%	85%	89%	95%	80%	84%	95%	75%	79%
Tanggung jawab	95%	80%	84%	95%	80%	84%	95%	75%	79%
Kerja sama	95%	70%	74%	95%	80%	84%	95%	65%	68%
Inisiatif	95%	75%	79%	95%	65%	68%	95%	60%	63%

Sumber: Data PT Surya Teguh Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat melalui indikator Kualitas pada tahun 2021 memiliki presentase 74% pada tahun 2022 presentase 79% sampai tahun 2023 memiliki presentase 84% mengalami peningkatan secara signifikan, sedangkan Kuantitas pada tahun 2021 memiliki presentase 89% pada tahun 2022 presentase 84% sampai 2023 dengan presentase 79% mengalami penurunan, pada indikator Tangung jawab dari tahun 2021 presentase 84% sampai 2023 mengalami penurunan menjadi 79%, pada indikator Kerja Sama pada tahun 2021 memiliki presentase 74% pada tahun 2022 presentase 84% sampai 2023 presentase 68% mengalami fluktuasi. Dan pada indikator Inisiatif pada tahun 2021 memiliki presentase 79% pada tahun 2022 presentase 68% sampai 2023 mengalami penurunan menjadi 63%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal karena nilai rata-rata periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 belum mencapai target yang sudah di tentukan oleh PT Surya Teguh Mandiri.



Tabel 1. 2
Data Motivasi Kerja Karyawan PT Surya Teguh Mandiri

No	Indikator	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Kebutuhan Fisiologis	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
2	Keamanan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
3	Sosial	Ada	Ada	Ada
4	Penghargaan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Aktualisasi Diri	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data PT Surya Teguh Mandiri

Dari tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang. Dapat dilihat indikator kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi dan juga tidak adanya indikator keamanan, Penghargaan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurangnya memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Dengan karyawan mempunyai motivasi kerja yg tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, karyawan PT Surya Teguh Mandiri seperti kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan.

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan PT. Surya Teguh Mandiri tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	2022		2023	
		Terlambat	%	Terlambat	%
Januari	55	6	11%	10	18%
Februari	55	7	12%	5	9%
Maret	55	9	16%	7	12%
April	55	9	16%	6	11%
Mei	55	6	11%	5	9%
Juni	55	7	12%	8	14%
Juli	55	4	7%	8	14%
Agustus	55	4	7%	8	14%
September	55	5	9%	6	11%
Oktober	55	6	11%	9	16%
November	55	7	12%	7	12%
Desember	55	6	11%	9	16%

Sumber: Data PT Surya Teguh Mandiri

Dari tabel 1.3 di atas presentase keterlambatan karyawan PT Surya Teguh Mandiri masih cukup tinggi. Karena jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan adalah pukul 08.00 WIB dengan toleransi keterlambatan yaitu 15 menit. Berdasarkan pada tahun 2022 diatas dapat dilihat keterlambatan paling tinggi terjadi dibulan april dengan tingkat persentase mencapai 16% dan yang paling rendah terjadi pada bulan juli dan juga agustus dengan persentase 7%. Pada tahun 2023 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan januari dengan persentase 18% dan paling rendah terjadi pada bulan februari dan juga mei dengan persentase sebesar 9% .



METODE PENELITIAN**1. Teknik Analisis Data****a. Uji Validitas**

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat bahwa "valid berarti terdapat kesamaan antara dua yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2021:125-126).

3. Uji Analisis Regresi

Adalah hubungan secara linear secara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah inemiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Menurut Priyatno (2016:134), uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau



hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangkat (2017:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

6. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (XI)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Saya termotivasi dengan Gaji pokok/Tunjangan yang perusahaan berikan untuk semangat kerja	0.462	0,266	Valid
2	Perusahaan saya menyediakan fasilitas yang memadai (seperti toilet yang bersih, ruang istirahat, kantin dll) yang mendukung semua aktivitas kegiatan karyawan	0.385	0,266	Valid
3	Perusahaan saya menyediakan fasilitas yang memadai (seperti asuransi kesehatan, pemeriksaan kesehatan rutin, dll)	0.556	0,266	Valid
4	Perusahaan saya memiliki fasilitas keselamatan kerja (seperti sepatu safety, sarung tangan, dll)	0.470	0,266	Valid
5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan atasan saya	0.655	0,266	Valid
6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan kerja saya	0.634	0,266	Valid
7	Mendapatkan penghargaan dari atasan atau perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	0.662	0,266	Valid
8	Adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan saya	0.699	0,266	Valid
9	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja saya	0.715	0,266	Valid
10	Saya dapat memiliki akses dalam program pelatihan dan pendidikan yang mendukung pengembangan karir saya	0.487	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	0.360	0,266	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.602	0,266	Valid
3	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	0.404	0,266	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah di tentukan perusahaan	0.528	0,266	Valid
5	Saya patuh dan taat pada peraturan perusahaan	0.580	0,266	Valid
6	Saya menggunakan seragam sesuai peraturan yang telah ditentukan	0.548	0,266	Valid
7	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	0.679	0,266	Valid
8	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar operasional perusahaan	0.663	0,266	Valid
9	Saya selalu menghargai dan membatu kepada sesama karyawan	0.595	0,266	Valid
10	Saya menjaga perilaku sesuai norma yang berlaku	0.402	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik	0.538	0,266	Valid
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	0.380	0,266	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan	0.639	0,266	Valid
4	Volume pekerjaan yang diberikan saat ini sudah optimal	0.404	0,266	Valid
5	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugastugas yang diberikan	0.447	0,266	Valid
6	Saya mengakui dan bertanggung jawab atas permasalahan hasil kerja yang saya buat	0.523	0,266	Valid
7	Saya siap membantu rekan kerja dan berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama	0.529	0,266	Valid
8	Kerjasama antar karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik	0.473	0,266	Valid
9	Saya berpikir proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang ada	0.556	0,266	Valid
10	Saya dapat menangani tantangan atau masalah yang muncul ditempat kerja	0.524	0,266	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha $0,765 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai cronbatch alpha $0,714 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai cronbatch alpha $0,669 > 0,600$, dengan demikian dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26894230
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.057
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.231	3.178		3.219	.002		
Motivasi Kerja (X1)	.466	.088	.554	5.320	.000	.713	1.402
Disiplin Kerja (X2)	.276	.090	.320	3.072	.003	.713	1.402

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,713 dan disiplin kerja sebesar 0,713 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,402 variabel disiplin kerja sebesar 1,402 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.598	.583	2.312	1.681

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,681 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.369	1.841		-1.287	.204
Motivasi Kerja (X1)	.094	.051	.288	1.850	.070
Disiplin Kerja (X2)	.017	.052	.052	.333	.740

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,070 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,740 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.



Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.915	3.002		4.968	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.610	.080	.725	7.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 14,915 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,915 poin.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,610 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,610 poin.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.339	3.433		5.342	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.531	.093	.616	5.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 18,339 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,339 poin.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,531 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,531 poin.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.231	3.178		3.219	.002
	Motivasi Kerja (X1)	.466	.088	.554	5.320	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.276	.090	.320	3.072	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.



Nilai konstanta sebesar 10,231 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,231 poin.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,466 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466 poin.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,276 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276 poin

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773*	.598	.583	2.312

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.



9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	2.489

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,5\%) = 47,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.368	2.846

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,380 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-38,0\%) = 62\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.583	2.312

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,598 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,8\%) = 40,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

10. Uji Hipotesis

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.915	3.002		4.968	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.610	.080	.725	7.659	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,659 > 2,006) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.339	3.433		5.342	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.531	.093	.616	5.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,694 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.930	2	206.965	38.713	.000 ^b
	Residual	277.997	52	5.346		
	Total	691.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38,713 > 2,780), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,915 + 0,610X1$, nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,659 > 2,006). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,339 + 0,531X2$ nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki tingkat



hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,694 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,231 + 0,466X_1 + 0,276X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,773 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($38,713 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Dermawan, F., & Dwiridotjahjono, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*, 4(1). <https://doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi dan Konsep*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Rahayu, E., & Ajimat, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v1i1.1997>
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99–111.
- Rasjid, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 237–252. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i3.688>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (16 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, M., & Supiandi, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9978>
- Samsi, M. R. N., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2p di PT Kreativa Surya Pratama Bandung. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 5(3), 292–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1429>
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarwono, J., & Lubis, H. (2017). *Metode Riset untuk Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutiono, S. K., & Sumbogo, I. A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. *Kalbisiaana*, 8(3), 2732–2743.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syah, A., Pratama, A., & Pratama, I. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 869–876.
- Terry, G. R. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.



-
- Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 527–537.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar