



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HABIBI MAULANA TEKNIK BEKASI

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HABIBI MAULANA TEKNIK BEKASI

Ahdiyaka Silmi^{1*}, Retno Japanis Permatasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : silmi.ahdiyaka@gmail.com^{1*}, dosen01337@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 15-11-2024

Revised : 17-11-2024

Accepted : 19-11-2024

Published: 21-11-2024

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of employees of PT Habibi Maulana Teknik Bekasi. This research uses quantitative methods. The sample used is a saturated sample technique totaling 62 employees. This study uses statistical analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 program. The results showed that partially discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t value $> t$ table ($2,957 > 2,0003$) with a significant value of $0,000 < 0,05$. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t value $> t$ table ($5,761 > 2,0003$) with a significant value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with the value of F count $> F$ table ($54,222 > 3,15$) with a significant value of $0,000 < 0,05$. With multiple linear regression $Y = 9,903 + 0,211X1 + 0,549X2$, with an influence contribution of 64.8% and the remaining 35.2% is influenced by other factors.

Keywords: Discipline; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisa statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,957 > 2,0003$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,761 > 2,0003$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($54,222 > 3,15$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan regresi linier berganda $Y = 9,903 + 0,211X1 + 0,549X2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Disiplin; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Menurut Sinambela (2018:335) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan karyawan dituntut untuk disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja dan semaksimal mungkin pada harapan yang diberikan perusahaan, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik, penulis melakukan pengumpulan data awal berupa absensi karyawan periode tahun 2021-2023 yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi
Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				Persentase (%)
			Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan	
2021	62	280	12	14	9	6	14,6%
2022	62	280	11	13	13	7	15,7%
2023	62	280	10	15	23	12	21,4%

Sumber: Data Absensi PT Habibi Maulana Teknik Bekasi (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik belum berjalan dengan baik. Pada tahun 2021 sebesar 14,6% dari keseluruhan keterangan absensi yang terdiri dari sakit, izin, terlambat dan tanpa keterangan. Tahun 2022 mengalami kenaikan sedikit menjadi 15,7% dan tahun 2023 mengalami kenaikan cukup drastis menjadi 21,4%. Dilihat dari jumlah karyawan yang terlambat dan tanpa keterangan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kondisi ini jelas jika tidak segera dilakukan pembenahan maka akan berakibat pada tingkat ketaatan karyawan dari aspek kedisiplinan menjadi rendah dan dapat menurunkan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.2 betikut ini, secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi masih kurang baik. Dari indikator kebutuhan fisiologis, sebanyak 10 orang setuju (33,3%) bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan dan ada 20 orang yang tidak setuju (66,7%). Dari indikator kebutuhan rasa aman, sebanyak 15 orang yang setuju (50%) bahwa keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik dan 15 orang tidak setuju (50%). Lalu dari indikator kebutuhan penghargaan, sebanyak 12 orang setuju (40%) dan 18 orang tidak setuju (60%) bahwa perusahaan memberikan reward atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan dari indikator kebutuhan aktualisasi diri, sebanyak 17 orang setuju (56,7%) dan 13 orang tidak setuju (43,3%) bahwa karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kemudian yang terakhir dari indikator kebutuhan sosial, sebanyak 21 orang yang setuju (70%) dan 9 orang tidak setuju (30%) terkait karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja. Melihat hal tersebut maka terbukti bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini menjadi faktor negatif yang dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan tersebut.



Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan PT Habibi Maulana Teknik

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
			Orang	%	Orang	%	
1	Kebutuhan fisiologis	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan.	10	33,3%	20	66,7%	30
2	Kebutuhan rasa aman	Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik.	15	50%	15	50%	30
3	Kebutuhan penghargaan	Perusahaan memberikan <i>reward</i> atas prestasi kerja karyawan.	12	40%	18	60%	30
4	Kebutuhan aktualisasi diri	Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.	17	56,7%	13	43,3%	30
5	Kebutuhan sosial	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.	21	70%	9	30%	30

Sumber: Hasil olah data *pra survey* (2023)

Tabel 1.3
Data Reward Karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi
Periode Tahun 2021-2023

Bulan	karyawan	Penerima Reward		
		2021	2022	2023
Januari	62	2	2	2
Februari	62	2	2	3
Maret	62	3	1	2
April	62	4	3	2
Mei	62	3	2	1
Juni	62	2	4	2
Juli	62	4	3	3
Agustus	62	1	2	2
September	62	3	5	2
Okteber	62	3	2	3
Neveber	62	3	3	3
Desember	62	2	1	2
Total		32	30	27

Sumber: Data *Reward* Karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi (2021-2023)

Dari tabel 1.3 menunjukkan data pemberian reward untuk karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik. Karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2021 dengan jumlah 32 karyawan. Karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2022 berjumlah jumlah 30 karyawan, sedangkan karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2023 sebanyak 27 karyawan.



Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Habibi Maulana Teknik Bekasi
Periode Tahun 2021-2023

Bulan	2021		2022		2023	
	Target Invoice	Aktual	Target Invoice	Aktual	Target Invoice	Aktual
Januari	50	25	55	37	60	35
Februari	50	27	55	40	60	40
Maret	50	30	55	44	60	50
April	50	28	55	35	60	45
Mei	50	35	55	40	60	41
Juni	50	40	55	46	60	43
Juli	50	38	55	45	60	40
Agustus	50	35	55	43	60	42
September	50	40	55	46	60	34
Okteber	50	45	55	40	60	40
Nevenber	50	33	55	42	60	55
Desember	50	40	55	44	60	57
Presentase %	100%	69,3%	100%	76%	100%	72,5%
Keterangan	Tidak Tercapai		Tidak Tercapai		Tidak Tercapai	

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Habibi Maulana Teknik (2021-2023)

Berdasarkan tabel 1.4 pada tahun 2021 hingga tahun 2023 menunjukkan bahwa pencapaian target penjualan jasa dalam bentuk invoice mengalami fluktuatif disetiap tahunnya. Pada tahun 2021 pencapaian target penjualan jasa sebesar 69,2%, lalu pada 2022 mengalami kenaikan mencapai 76%, sedangkan pada tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 72,5%. Rendahnya penilaian kinerja ini, disebabkan karena rendahnya disiplin dan motivasi kerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Dalam mempersiapkan skripsi ataupun pengambilan data dengan menggunakan kuesioner (angket) kita perlu menguji validitas pernyataan dari variabel yang diukur. Menurut Sugiyono (2019:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”

b. Uji Reliabilitas

Serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Ghozali (2019:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:71) “pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

3. Uji Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2019:277) “berpendapat regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2019:277) “analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen yang dapat diprediksi melalui variabel independen”. Menurut Sugiyono (2019:277) “berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2019:350) “untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan”

6. Uji Hipotesis

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen



terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Imam Ghozali (2018:98) “uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin	X ₁ 1	0,582	0,250	Valid
	X ₁ 2	0,617		Valid
	X ₁ 3	0,501		Valid
	X ₁ 4	0,552		Valid
	X ₁ 5	0,605		Valid
	X ₁ 6	0,549		Valid
	X ₁ 7	0,531		Valid
	X ₁ 8	0,601		Valid
	X ₁ 9	0,536		Valid
	X ₁ 10	0,398		Valid
Motivasi Kerja	X ₂ 1	0,647	0,250	Valid
	X ₂ 2	0,747		Valid
	X ₂ 3	0,624		Valid
	X ₂ 4	0,720		Valid
	X ₂ 5	0,524		Valid
	X ₂ 6	0,490		Valid
	X ₂ 7	0,636		Valid
	X ₂ 8	0,657		Valid
	X ₂ 9	0,582		Valid
	X ₂ 10	0,612		Valid
Kinerja	Y 1	0,634	0,250	Valid
	Y 2	0,628		Valid
	Y 3	0,631		Valid
	Y 4	0,490		Valid
	Y 5	0,673		Valid
	Y 6	0,572		Valid
	Y 7	0,603		Valid
	Y 8	0,580		Valid
	Y 9	0,542		Valid
	Y 10	0,557		Valid

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil yang diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Stardart Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin (X1)	0,740	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

3. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67382051
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,083
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,201. Karena signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,903	3,005		2,628	,001	
	Disiplin	,211	,108	,216	2,957	,000	,490 2,042
	Motivasi Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000	,490 2,042

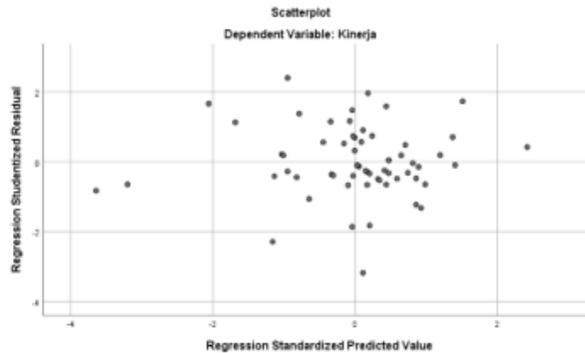
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024



Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.7 diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu sebesar 0,490, dimana kedua nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel independen masing-masing sebesar 2,042 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

6. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,648	,636	2,71876	1,578
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,578 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelasi.



7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,994	3,619		4,143	,000
	Disiplin	,655	,094	,670	6,999	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Nilai konstanta sebesar 14,994 memiliki arti, jika disiplin nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya tetap sebesar 14,994.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel disiplin (X1) bernilai positif, yaitu 0,655. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,655.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,880	2,651		5,235	,000
	Motivasi Kerja	,682	,068	,790	9,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Nilai konstanta sebesar 13,880 memiliki arti, jika motivasi kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya tetap sebesar 13,880.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,682. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,682.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,903	3,005		2,628	,0201
	Disiplin	,211	,108	,216	2,957	,000
	Motivasi Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Nilai konstanta sebesar 9,903 memiliki arti, jika disiplin dan motivasi kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya tetap sebesar 9,903.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin bernilai positif yaitu 0,211. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.



Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,549. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.440	3.37004

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,670. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,600 – 0,790 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.619	2.78209

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,790. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,600 – 0,790 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.636	2.71876

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

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,805. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,800 – 0,990 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat

9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.440	3.37004
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,449 yang artinya variabel disiplin (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,9% sedangkan 55,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.619	2.78209
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,625 yang artinya variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,5% sedangkan 37,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.636	2,71876
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin				

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,648 atau sebesar 64,8% maka dapat disimpulkan, variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 35,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



10. Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung pada variabel disiplin (X1) yaitu sebesar 2,957 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 2,957 > 2,0003 dan 0,000 < 0,05 berarti dalam hal ini H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung pada variabel motivasi kerja (X2) yaitu sebesar 5,761 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 5,761 > 2,0003 dan 0,000 < 0,05 berarti dalam hal ini H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik Bekasi.

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,903	2,005		2,628	,021
	Disiplin	,211	,108	,216	2,957	,000
	Motivasi Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Dari tabel 4.24 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung > F tabel 54,222 > 3,15. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik .

Tabel 4.24
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801,585	2	400,793	54,222	,000 ^b
	Residual	436,108	59	7,392		
	Total	1237,694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Habibi Maulana Teknik Bekasi yang menggunakan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Habibi Maulana Teknik Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 14,994 + 0,655X1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 14,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini disiplin (X1) bernilai 0 atau tidak mengikat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,994.



- Koefisien regresi bernilai sebesar 0,655 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap peningkatan disiplin sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,655. Uji t memiliki nilai t hitung 2,957 dan nilai tabel distribusi 5% yaitu 2,0003, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Habibi Maulana Teknik Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 13,880 + 0,682X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,880 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini motivasi kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,880. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,682 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,682. Uji t memiliki nilai t hitung 5,761 dan nilai tabel distribusi 5% 2,0003, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - Disiplin dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 9,903 + 0,211X_1 + 0,549X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 9,903 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,211 satuan dan jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,549 satuan. Uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh F hitung $> F_{tabel}$ ($54,222 > 3,15$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2019). Manajemen pemasaran (1 st ed). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Abdullah. (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, Anton. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. Pustaka Setia.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2020). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media



- Mangkunegara. A.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi)*. Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rahmatina D. S. (2021). *Manajemen: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Aditya Media.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safroni, L. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Kontekso Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insan*. Cirebon: Stain Press
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (D. Sumayyah, Ed.; 9th ed.)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. (K. Sihotang, Penyunt.)* Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara