



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DURAQUIPT CEMERLANG DEPOK

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT DURAQUIPT CEMERLANG DEPOK

Namira Amanda¹, Syamsi Mawardi²

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

Email : namiramanda28@gmail.com^{1*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 06-02-2025

Revised : 07-02-2025

Accepted : 09-02-2025

Published: 12-02-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT Duraquipt Cemerlang, Limo, Depok, both partially and simultaneously. The research applies a quantitative method with a population of 74 people, and the sample was selected using the Slovin sampling technique. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The results show that work motivation influences employee performance, indicated by the t-value ($10.661 > 1.666$) and a significance level ($0.000 < 0.05$). The determination coefficient of 74.8% and a correlation coefficient of 0.748 indicate a strong relationship between these variables. Furthermore, work discipline also impacts employee performance, evidenced by the t-value ($10.454 > 1.666$) and a significance level ($0.000 < 0.05$), with a determination coefficient of 74.1% and a correlation coefficient of 0.741, also reflecting a strong relationship. Simultaneously, work motivation and discipline have a significant effect on employee performance, shown by the f-value ($169.268 > 3.126$) and a significance level ($0.000 < 0.05$) in the multiple linear regression equation $Y = 1.197 + 0.393X_1 + 0.940X_2$. The determination coefficient of 82.7% and a correlation coefficient of 0.909 indicate a strong relationship among these variables

Keywords: *work motivation, work discipline and employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duraquipt Cemerlang, Limo, Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 74 orang, dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik Slovin. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, ujiasumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung ($10,661 > 1,666$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 74,8% dan koefisien korelasi 0,748 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel tersebut. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung ($10,454 > 1,666$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), dengan koefisien determinasi sebesar 74,1% dan koefisien korelasi 0,741, yang juga



menunjukkan hubungan yang kuat. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f hitung ($169,268 > 3,126$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) pada persamaan regresi linier berganda $Y = 1,197 + 0,393X_1 + 0,940X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,7% dan koefisien korelasi 0,909 memperlihatkan kekuatan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif.

Menurut Mangkunegara (2021:67) dalam Arisanti (2021) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja

No	Jenis Penilaian Kinerja	2019	2020	2021	2022
1	Mengerjakan Tugas dengan Efektif	Baik	Baik	Baik	Kurang Baik
2	Penyelesaian Tugas Sesuai dengan Tujuan Perusahaan	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Kerjasama Antar Karyawan	Baik	Baik	Baik	Baik
5	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
6	Memiliki Pengetahuan Luas	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Melakukan Tugas Sesuai dengan <i>Jobdesk</i>	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : PT Duraquipt Cemerlang Depok



Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2019 hingga tahun 2020 menunjukkan bahwa semua penilaian kinerja tergolong baik. Pada tahun 2021 penilaian kinerja tergolong mulai menurun pada penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, melakukan tugas sesuai dengan SOP, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pengetahuan secara luas dan melakukan tugas sesuai dengan *jobdesk*. Pada tahun 2022 menunjukkan bahwa seluruh penilaian kinerja masih tergolong kurang baik, hal ini disebabkan karena pemberian dukungan atau motivasi yang diberikan perusahaan belum memuaskan para karyawan yang memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan

Tabel 1. 2
Jenis Motivasi

No	Jenis Motivasi	2019	2020	2021	2022
1	Tujuan dan Target pekerjaan	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Pekerjaan	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Lingkungan Kerja yang Nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Fasilitas	Baik	Baik	Baik	Baik
5	Semangat Kerja	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
6	Menghargai Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Penghargaan Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : PT Duraquipt Cemerlang Depok

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2019 hingga tahun 2020 tujuan dan target pekerjaan masih tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2021 hingga 2022 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan ke bawahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan Pada PT. Duraquipt Cemerlang Depok

Tahun	Jml Karyawan	Ketidakhadiran			Jumlah	Rata-Rata	Jumlah Hari Kerja
		S	T	A			
2020	283	42	16	34	92	0,13%	324
2021	283	76	12	37	125	0,17%	
2022	283	39	14	35	88	0,12%	

Sumber : PT Duraquipt Cemerlang Depok



Berdasarkan hasil data absensi diatas pada tabel 1.3 absensi kerjakaryawan pada PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok pada tahun 2020-2022 dalam setiap tahunnya mengalami penurunan. Tahun 2020 jumlah karyawan 283 karyawan dengan total presentase 13%. Tahun 2021 jumlah karyawan 283 karyawan dengan total presentase 17%. Tahun 2022 jumlah karyawan 283 karyawan dengan total presentase 12%. Dengan kondisi tersebut jelas, bahwa beberapa karyawan tidak mempunyai semangat kerja. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin dengan terwujudnya tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data 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

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:82), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Autokorelasi

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

4) Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2020 : 125-126 ; Akbar Sopian, 2020 : 92) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain

d. Uji Regresi Linier

Menurut Duwi Priyatno (2020:134) 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.



e. Analisis Koefisien Korelasi

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

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel berikut, variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2287), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas berdasarkan variabel
Motivasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0.866	0.2257	Valid
X1.2	0.862	0.2257	Valid
X1.3	0.885	0.2257	Valid
X1.4	0.849	0.2257	Valid
X1.5	0.879	0.2257	Valid
X1.6	0.885	0.2257	Valid
X1.7	0.888	0.2257	Valid
X1.8	0.858	0.2257	Valid
X1.9	0.766	0.2257	Valid
X1.10	0.858	0.2257	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2024



Tabel 4. 5
Hasil Uji Validias Berdasarkan Variabel
Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0.822	0.2257	Valid
X1.2	0.743	0.2257	Valid
X1.3	0.307	0.2257	Valid
X1.4	0.585	0.2257	Valid
X1.5	0.325	0.2257	Valid
X1.6	0.763	0.2257	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2287), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validias Berdasarkan Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0.731	0.2257	Valid
X1.2	0.440	0.2257	Valid
X1.3	0.701	0.2257	Valid
X1.4	0.740	0.2257	Valid
X1.5	0.440	0.2257	Valid
X1.6	0.766	0.2257	Valid
X1.7	0.601	0.2257	Valid
X1.8	0.742	0.2257	Valid
X1.9	0.773	0.2257	Valid
X1.10	0.397	0.2257	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2287), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan
Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.960	0,500	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.643	0,500	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.821	0,500	Reliabel

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) Dinyatakan reliabel, hal ini itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,500.



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

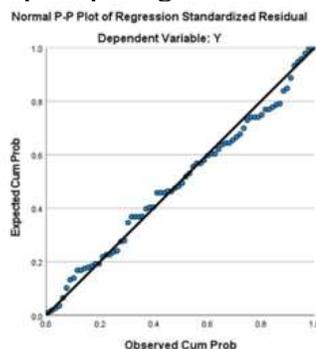
Tabel 4. 8 Hasil uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.95461565
Most Extreme Differences	Absolute Positive		0.084
	Absolute Negative		0.084
	Positive		-0.056
Test Statistic			0.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal ini sesuai dengan hasil diagram pentebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: data diolah penulis, 2024

Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Hasil Uji normalitas

Berdasarkan gambar hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas dengan collinery statistic

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,197	1,849		0,647	0,520		
	Motivasi Kerja	0,393	0,037	0,560	10,661	0,000	0,883	1,132
	Disiplin Kerja	0,940	0,090	0,550	10,454	0,000	0,883	1,132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2024



Berdasarkan hasil tabel bahwa pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,883 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,132 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11
Hasil output autokorelasi menggunakan SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	0,827	0,822	1,98195	2,131

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas ini, model regresi ini yaitu tida ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2.131 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, Glejser test model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,107 dan disiplin kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,896 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,50. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada ganggun heteroskedastitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

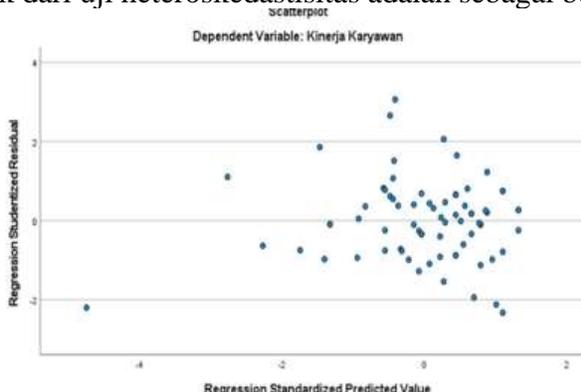
Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,643	1,179		2,241	0,028
	X1	-0,038	0,024	-0,202	-1,633	0,107
	X2	0,007	0,057	0,016	0,131	0,896

a. Dependent Variable: ABS_RES



Adapun dampak dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4. 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterosdasitas

Berdasarkan hasil gambar titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk polapola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 13
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,197	1,849		0,647	0,520
	Motivasi Kerja	0,393	0,037	0,560	10,661	0,000
	Disiplin Kerja	0,940	0,090	0,550	10,454	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,197 + 0,393X_1 + 0,940 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,197 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,197 satuan.
- Koefisien (b_1) = 0,393 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,393 satuan.
- Koefisien (b_2) = 0,940 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,940 satuan



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
		Kerja	Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	74	74
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	74	74

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,748 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
		Kerja	Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	74	74
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	74	74

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,741 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁
Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	ig. F Change
1	.909 ^a	0,827	0,822	1,98195	0,827	169,268	2	71	0,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
 Sumber : Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,909. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17
Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0.560	0.554	3.13624

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel didapat nilai R = 0,748 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,56 yang artinya variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56% sedangkan 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 18
Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.549	0.543	3.17395

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel didapat nilai R 0.741 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,549 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan 45,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 19
Disiplin Kerja, Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	0.827	0.822	1.98195

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

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% maka dapat disimpulkan, variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 82,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 17,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 20
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,197	1,849		0,647	0,520
	Motivasi Kerja	0,393	0,037	0,560	10,661	0,000
	Disiplin Kerja	0,940	0,090	0,550	10,454	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing- masing variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah :

- a. Nilai signifikan dari variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel motivasi memiliki nilai *thitung* sebesar 10.661 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 1,666. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (10.661 > 1.666) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 21
Hasil Uji
Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1329,818	2	664,909	169,268	.000 ^b
	Residual	278,898	71	3,928		
	Total	1608,716	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil table dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 169,268 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* > *ftabel* (169,268 > 3,126) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu motivasi (X₁) dan disiplin kerja(X₂) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :



1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Depok yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,56 yang artinya variabel motivasi kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56% sedangkan 44% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,454 > 1,666$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Depok yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,741 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,741 atau sebesar 74,1% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,454 > 1,666$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Depok yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 1,197 + 0,393X_1 + 0,940X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,197 diartikan bahwa jika variabel motivasi X_1 meningkat satu –satu maka nilai kinerja karyawan Y akan meningkat 0,393 satuan dan jika variabel disiplin kerja X_2 meningkat satu –satu maka nilai kinerja karyawan Y akan meningkat 0,940 satuan. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($169,268 > 3,126$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Depok hal tersebut dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 1,197 + 0,393X_1 + 0,940X_2$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,909 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,827 atau sebesar 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Serta nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($169,268 > 3,126$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$)

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Fitriani Latief, S. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal EcomentGlobal*, 6(1), 55–64. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1319>
- Mawardi, S., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur Article Info Abstract. *Cakrawala:*



- Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 1–9.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Setiawan, A. (2018). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah Ii Ciputat. *Kreatif: Jurnal Ilmiah*, 6(3), 49.
<https://doi.org/10.32493/jk.v6i3.y2018.p49-58>
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bri Corporate University Jakarta Selatan*, 2(1), 1–10.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal AdministrasiBisnis*, 172–180(1), 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Widayaningtyas, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Toward Work-Performance (A Study For Employee Of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) Dosen. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan...*, 527–537.