



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACCU GIZER ORANJJE RAYA DAERAH JAKARTA UTARA

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ACCU GIZER ORANJJE RAYA NORTH JAKARTA

Elsa Anggun Lestari¹, Desi Prasetyani²

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

Email : elsaanggun2002@gmail.com¹, dosen02496@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-04-2025

Revised : 14-04-2025

Accepted : 16-04-2025

Published : 18-04-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Accu Gizer Oranje Raya, North Jakarta Region, both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Descriptive method. The population in this study were employees of PT Accu Gizer Oranje Raya, North Jakarta Region. The sampling technique used was the saturated sample method with a sample of 65 respondents. The data analysis method used validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, multiple linear regressions, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and F tests. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of motivation on employee performance at PT Accu Gizer Oranje Raya, North Jakarta Region, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 13.250 + 0.657X_1$. The correlation value is 0.654 (strong). The coefficient of determination value is 42.8%, the t-value is $6.863 > 1.66970$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at PT Accu Gizer Oranje Raya, North Jakarta Region, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 10.779 + 0.729X_2$. The correlation value is 0.766 (strong). The coefficient of determination value is 58.7%, the t-value is $9.469 > 1.66970$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Simultaneously, there is a positive and significant influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Accu Gizer Oranje Raya, North Jakarta Region, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 5.221 + 0.309X_1 + 0.555X_2$. The correlation value is 0.806 (very strong). The coefficient of determination value is 64.9%. The Fcount value is $57.304 > F_{table} 3.15$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, so H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier



seederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,250 + 0,657X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,654 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 42,8%, Nilai $t_{hitung} 6,863 > 1,99834$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,779 + 0,729X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,766 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 58,7%, Nilai $t_{hitung} 9,469 > 1,99834$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,221 + 0,309X_1 + 0,555X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,806 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 64,9%. Nilai $F_{hitung} 57,304 > F_{tabel} 2,75$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan salah satu Supervisor PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Pluit Jakarta Utara bahwa tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di PT Accu Gizer Oranje Raya masih rendah. Dalam suatu organisasi kita dihadapkan oleh beberapa karakter dan iklim suatu perusahaan yang akan menjadi Culture Shock bagi setiap karyawan, disini perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan baik secara internal maupun eksternal (Lao, 2018). Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kebutuhan karyawan akan motivasi nya, agar tercipta iklim kerja yang sehat di lingkungan kerja (Gunawan, 2018). Pemberian motivasi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dimana motivasi adalah suatu kebutuhan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan terhadap keberlangsungan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari pengertian tersebut setidaknya perusahaan memperhatikan motivasi setiap karyawan, sebab motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Menurut staff atau karyawan (operator) PT Accu Gizer Oranje Raya memberikan informasi bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Rendahnya tingkat pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di PT Accu Gizer Oranje Raya merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Banyak diantara karyawan juga kurang ada motivasi dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan



Tabel 1.1
Data Motivasi pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara

No.	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi jika bekerja dengan giat	15	15	30
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Atasan memberikan jaminan kesehatan sehingga karyawan dapat merasa tenang dalam bekerja	20	10	30
3.	Kebutuhan Sosial	Antar karyawan perusahaan sudah menunjukkan kekompakan dalam bekerja	12	18	30
4.	Kebutuhan Penghargaan	Atasan selalu menghargai kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas	16	14	30
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan tantangan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan	17	13	30

Sumber : PT Accu Gizer Oranje Raya

Berdasarkan data motivasi karyawan pada tabel 1.1 yang dilakukan pada 30 orang karyawan dapat diketahui bahwa Kebutuhan Sosial masih terbilang rendah, ada 18 orang yang merasa tidak setuju terkait indikator Antar karyawan perusahaan sudah menunjukkan kekompakan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kekompakan dalam bekerja di lapangan masih kurang intens dan masih kurang optimal

Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya tidak masuk kerja tanpa izin dan tidak tepat waktu saat masuk kantor. Tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Accu Gizer Oranje Raya mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran menandakan bahwa karyawan tidak disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap konsumen PT Accu Gizer Oranje Raya.

Ketidakhadiran karyawan di PT Accu Gizer Oranje Raya sering tanpa surat izin atau tanpa persetujuan dari Manajer PT Accu Gizer Oranje Raya tersebut. Pada saat melakukan observasi di lapangan, penulis membuat wawancara kepada beberapa pegawai yang terkait dengan motivasi pegawai PT Accu Gizer Oranje Raya mengenai motivasi yang terjadi disana. Beberapa permasalahan tersebut penulis dapat jabarkan dalam bentuk tabel berikut:



Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara Tahun 2023

Bulan	Jumlah pegawai	Absensi						Jumlah	%
		Sakit	%	Izin	%	Tanpa keterangan	%		
Januari	65	12	11,8%	11	11,1%	15	15,1%	38	12,67%
Februari	65	15	15,2%	13	12,8%	19	19,2%	47	16,70%
Maret	65	12	11,8%	36	35,6%	16	15,8%	64	21,34%
April	65	12	12,1%	40	39,9%	37	36,5%	89	29,67%
Mei	65	14	13,5%	26	26,2%	31	30,6%	71	23,24%
Juni	65	17	16,6%	16	15,6%	32	32,4%	65	21,66%
Juli	65	35	35%	19	19,1%	37	36,2%	91	30,33%
Agustus	65	11	10,9%	40	39,6%	38	37,6%	89	29,65%
September	65	16	16,3%	17	17,3%	29	29,2%	62	21,67%
Oktober	65	14	13,6%	20	20,1%	25	25,1%	59	19,67%
November	65	23	23,1%	28	27,7%	26	25,9%	77	25,67%
Desember	65	17	16,9%	22	21,9%	22	22,2%	61	20,33%
Rata-rata	65		16,5%		24%		27,2%		22,59%

Sumber : PT Accu Gizer Oranje Raya

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat pada data absensi PT Accu Gizer Oranje Raya Jakarta Utara mengalami absensi yang kurang stabil. Pada bulan Januari jumlah karyawan yang sakit sebanyak 11,8%, izin 11,1%, dan tanpa keterangan 15,1%. Pada bulan Februari jumlah karyawan yang sakit sebanyak 15,2%, izin 12,8%, dan tanpa keterangan 19,2%. Pada bulan Maret jumlah karyawan yang sakit sebanyak 11,8%, izin 35,6%, dan tanpa keterangan 15,8%. Pada bulan April jumlah karyawan yang sakit sebanyak 12,1%, izin 39,9%, dan tanpa keterangan 36,5%. Pada bulan Mei jumlah karyawan yang sakit sebanyak 13,5%, izin 26,2%, dan tanpa keterangan 30,6%. Pada bulan Juni jumlah karyawan yang sakit sebanyak 16,6%, izin 15,6%, dan tanpa keterangan 32,4%. Pada bulan Juli jumlah karyawan yang sakit sebanyak 35%, izin 19,1%, dan tanpa keterangan 36,2%. Pada bulan Agustus jumlah karyawan yang sakit sebanyak 10,9%, izin 39,6%, dan tanpa keterangan 37,6%. Pada bulan September jumlah karyawan yang sakit sebanyak 16,3%, izin 17,3%, dan tanpa keterangan 29,2%. Pada bulan Oktober jumlah karyawan yang sakit sebanyak 13,6%, izin 20,1%, dan tanpa keterangan 25,1%. Pada bulan November jumlah karyawan yang sakit sebanyak 23,1%, izin 27,7%, dan tanpa keterangan 25,9%. Pada bulan Desember jumlah karyawan yang sakit sebanyak 16,9%, izin 21,9%, dan tanpa keterangan 22,2%.

Tabel 1.3 Penilaian kinerja karyawan pada PT Accu Gizer Oranje Raya Daerah Jakarta Utara

	Aspek Penilaian				Rata-rata
	Kualitas	Kuantitas	Tanggung jawab	Pelaksanaan tugas	
Januari	70%	67%	74%	71%	70%
Februari	68%	70%	71%	72%	70%
Maret	70%	69%	72%	70%	70%
April	68%	68%	70%	69%	69%
Mei	69%	67%	71%	70%	69%
Juni	71%	70%	73%	74%	72%
Juli	69%	68%	70%	69%	69%
Agustus	70%	71%	74%	75%	72,5%
September	71%	70%	73%	74%	72%
Oktober	71%	69%	74%	75%	73%
November	70%	70%	68%	71%	70%
Desember	69%	71%	70%	69%	70%

Sumber :PT Accu Gizer Oranje Raya



Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya setiap bulan masih belum optimal, di indikasikan dari tidak tercapainya target penilaian kinerja. Maka dari itu diperlukan cara agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga target yang telah ditentukan instansi dapat tercapai

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:198) “Uji Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validasi ini adalah untuk menguji keabsahan instrument penelitian yang hendak disebarkan

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Susan Stainbak (1998) dalam Sugiyono (2017:267) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, maka model regresi yang baik akan memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa “analisis regresi linear berganda yaitu meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam bentuk persen (%). Adapun tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dalam bentuk persen (%).

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) 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 Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)

No.	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Perusahaan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan	0,792	0,244	Valid
2.	Kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dengan bekerja dengan giat	0,753	0,244	Valid
3.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan sehingga karyawan dapat merasa tenang dalam bekerja	0,530	0,244	Valid
4.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan sehingga karyawan dapat merasa nyaman saat berada di lingkungan kerja	0,737	0,244	Valid
5.	Karyawan menjalin hubungan secara baik dan harmonis terhadap sesama teman	0,569	0,244	Valid
6.	Karyawan perusahaan sudah menunjukkan kekompakan dalam bekerja	0,796	0,244	Valid
7.	Pimpinan selalu menghargai kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas	0,830	0,244	Valid
8.	Karyawan mengharapkan pujian atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan	0,626	0,244	Valid
9.	Perusahaan memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan	0,801	0,244	Valid
10.	Perusahaan memberikan tantangan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan	0,821	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 variabel motivasi (X1), dapat disimpulkan bahwa r hitung > r tabel (0,244) dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan Valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,535	0,244	Valid
2.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,786	0,244	Valid
3.	Saya mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	0,797	0,244	Valid
4.	Karyawan yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya	0,771	0,244	Valid
5.	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku	0,801	0,244	Valid
6.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,745	0,244	Valid
7.	Saya menaati semua peraturan dan siap diberi sanksi hukuman jika melanggar peraturan	0,795	0,244	Valid
8.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah diberikan	0,862	0,244	Valid
9.	Saya selalu menggunakan SOP di saat bekerja	0,738	0,244	Valid
10.	Karyawan yang disiplin memiliki tingkah laku yang baik terhadap aturan yang berlaku	0,878	0,244	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan pada tabel 4.10 variabel disiplin kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,244) dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan Valid

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Karyawan berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan	0,657	0,244	Valid
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sangat baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan	0,750	0,244	Valid
3.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat oleh perusahaan	0,758	0,244	Valid
4.	Karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan	0,749	0,244	Valid
5.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan siklus aktivasi yang telah ditentukan	0,833	0,244	Valid
6.	Karyawan selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal	0,868	0,244	Valid
7.	Karyawan selalu berusaha datang tepat waktu	0,757	0,244	Valid
8.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0,828	0,244	Valid
9.	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,834	0,244	Valid
10.	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja	0,790	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 variabel kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,244) dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,899	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,910	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan Reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600



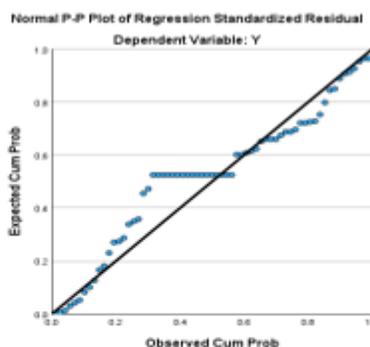
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.12195547
Most Extreme Differences	Absolute		.218
	Positive		.099
	Negative		-.218
Test Statistic			.218
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		<.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

Sumber: Data, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi $0,01 < 0,050$. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah tidak 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 itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 29 seperti pada Gambar 4.1.



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang tidak normal. Hal ini terlihat dari beberapa titik yang tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.221	3.321		1.572	.121		
	Motivasi	.309	.094	.308	3.299	.002	.649	1.541
	Disiplin Kerja	.555	.089	.584	6.249	<.001	.649	1.541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14, diperoleh nilai *tolerance variabel* motivasi kerja sebesar 0,649 dan disiplin kerja sebesar 0,649 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,541, dan variabel disiplin kerja sebesar 1,541 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 1,000 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 1,000 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.717E-15	3.321		.000	1.000	
	Motivasi	.000	.094	.000	.000	1.000	
	Disiplin Kerja	.000	.089	.000	.000	1.000	

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data diolah, 2024

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.221	3.321		1.572	.121	
	Motivasi	.309	.094	.308	3.299	.002	
	Disiplin Kerja	.555	.089	.584	6.249	<.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.18, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,221 + 0,309X_1 + 0,555X_2$. Atas dasar persamaan linier ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta sebesar 5,221 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,221 *point*.
- b. Nilai motivasi (X_1) 0,309 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309 *point*.
- c. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,555 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,555 *point*

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.638	3.172
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, diketahui bahwa nilai diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,806 maka diartikan korelasi antara variabel berada pada interval 0,800-1,000 artinya terdapat hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.638	3.172
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,649, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karywan (Y) sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 64,9\%) = 35,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.250	3.878		3.417	.001
	Motivasi Kerja	.657	.096	.654	6.863	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,863 > 1,99834) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 27 Hasil 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)	10.779	3.078		3.502	<.001
	Disiplin Kerja	.729	.077	.766	9.469	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,469 > 1,99834) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 28 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.079	2	576.539	57.304	<.001 ^b
	Residual	623.783	62	10.061		
	Total	1776.862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,304 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.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 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, serta hasil analisis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut

1. Motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,244) maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,899 $>$ 0,600. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,250 + 0,657X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,654 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,428 atau sebesar 42,8%, sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (6,863 $>$ 1,99834). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,244) maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,910 $>$ 0,600. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,779 + 0,729X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,766, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,587 atau sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (9,469 $>$ 1,99834). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 5,221 + 0,309X_1 + 0,555X_2$, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,927 $>$ 0,600. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,806, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,649 atau 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (57,304 $>$ 2,750). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia Iskiarani, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Krida Satria Spbu Ciledug Karang Tengah Kota Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1089-1099.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Dahlan, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Loyalindo Mitra Sejati.
- Dimas, R. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang).



- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hanifa, R., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU Coco Plaju 21.302. 04 Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 77-100.
- Huluk, I. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Laela, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44.531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Sari, R. P., & Suharto, E. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(1), 1-10.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 323-332.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirastomo, H., Maniza, L. H., Sudarta, S., & Ramayanto, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Desa O'o Dompu. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(3), 2526-2532.