



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok

Iranty Azmiah^{1*}, Rahmi Hermawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-09-2023) Revised (12-10-2023) Accepted (15-10-2023) Available online, (15-11-2023)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work motivation, Employee Performance</p>	<p>This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the PT Bhakti Karya Distribution Indonesia, Depok. The method used is quantitative. The sampling technique used is a saturated sample, using a sample of 80 respondents. Analysis of the coefficient of determination data and hypothesis testing. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance with the regression $Y = 12,134 + 0,749 X_1$ the correlation value of the work stress variable is 0.597, meaning that the two variables have a strong relationship level. And the hypothesis test obtained $t_{count} 6.566 >$ from $t_{table} 1.644$. Work conflict has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1,635 + 1,006 X_2$. Work Motivation correlation value of 0.89 means that the two variables have a very strong relationship. And the hypothesis test obtained $t_{count} 16.287 >$ $t_{table} 1.664$. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.53 + -0, 250X_1 + 1071X_2$. The correlation value of 0.881 means that the independent variable and related variables have a very strong level of relationship and the hypothesis test obtained is $F_{count} 133,238$ $F_{table} 3,11$ thus H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that simultaneously on employee performance at the PT Bhakti Karya Distribution Indonesia, Depok.</p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Baik secara parsial maupun secara silmutan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 80 responden. Analisis data koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh sigifikasikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,134 + 0,749 X_1$ nilai korelasi variable disiplin kerja sebesar 0,597, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung 6,566 > dari ttabel 1,644. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,635 + 1,006 X_2$. Nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,89 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Dan uji hipotesis diperoleh thitung 16,287 > ttabel 1,664. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifkikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,53 + 0, 250X_1 + 1071X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,881 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 133,238 Ftabel 3,11 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, Depok.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: azmiahiranty@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Persaingan antar Perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut Perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Memegang peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor penting. Manajemen yaitu proses dari hasil perencanaan yang dilakukan agar dapat menentukan sasaran yang sudah ditetapkan melalui sumber daya manusia serta sumber lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja karyawan yang cukup.

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam dunia bisnis. Agar dapat bersaing, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, yaitu memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Keberhasilan suatu manajemen tidak lepas dari unsur sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pergerakan utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh perorangan dan di kelola oleh sebagian keluarga pemilik, yang didalamnya terdapat kurang lebih 40 instansi/cabang yang bergerak di bidang retail, dengan visi "Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama Di Depok. PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, bhakti karya merupakan salah satu perusahaan jenis minimarket hingga hypermarket yang bergerak di bidang retail menjual kebutuhan bahan pokok sehari-hari dengan kualitas tinggi dan harga yang relatif murah dibandingkan dengan perusahaan retail modern store yang lainnya. Mulai beroperasi pada tahun 1987, dijalankan oleh Bapak H. Ahmad Syafei dan Ibu Hj. Ati Rohayati selaku pendiri dan pemilik PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Seiringnya waktu kebutuhan bahan pokok masyarakat setiap tahunnya terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri. Oleh karena itu karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan pokok sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan. Kinerja juga sering dikatakan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat dilihat dari apa yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2019:184) "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu". Pihak manajemen selalu menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan jawaban atau hasil yang diperoleh dari tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Tahun 2020-2022.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Tahun 2020-2022

Tahun	2020		2021		2022	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	32	40%	24	30%	27	33,75%
Baik	28	35%	31	38,75%	35	43,75%
Cukup	20	25%	25	31,25%	18	22,5%
Jumlah	80	100%	80	100%	80	100%

Sumber: Data Tahun 2020 -2022, diolah dari data karyawan PT. Bhakti Karya

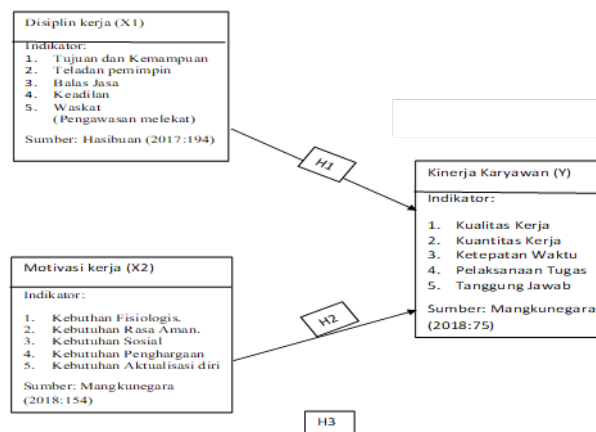
Berdasarkan dari tabel 1. diatas, menunjukkan bahwa terdapat penurunan nilai kinerja karyawan yang memperoleh skor kategori sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh kinerja sangat

baik hanya berjumlah 32 orang atau sekitar 40% dari 80 karyawan. Kemudian ditahun 2021 menurun menjadi 24 orang atau sekitar 30% dari 80 karyawan. Kemudian tahun 2022 kembali meningkat menjadi 27 orang atau sekitar 33,75% dari 80 karyawan.

Disiplin Kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan fakto yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian disiplin kerja yang tertuang didalam PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin yaitu Disiplin Karyawan Negeri Sipil adalah kesanggupan karyawan negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman kedisiplinan. Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didalam lingkungan pekerja.

Menurut Darajat (2015:187) motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan Pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menajkau ke masa depan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2013:138) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Mangkunegara (2019:67) "pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasisecara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

- H01:ρ1=0: Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
- Ha1:ρ1≠0: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
- H02:ρ2=0: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
- Ha2:ρ2 ≠0: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
- H03:ρ3=0: Tidak terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan ada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia secara simultan.
- Ha3:ρ3≠0: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi secara simultan

2. METODE

Jenis penelitian yang di gunakan ini adalah menggunakan metode penelitian Deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpul data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.” yaitu sebuah penyelidikan masalah yang terjadi pada individu yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variable yang telah di ukur oleh angka-angka dan dianalisis secara statistic dan metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 80 responden. Pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 Regresi Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,134	3,676		3,301	0,001
Disiplin Kerja	0,749	0,114	0,597	6,566	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2 output di atas, dapat dijelaskan bahwa, persamaan linier sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 12,134 + 0,749 (X1)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya nilai (a) konstanta sebesar 12,134 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12.134. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,749 (Positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,79 satuan.

Tabel 3 Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,635	2,144		0,762	0,448
Morivasi Kerja	1,006	0,062	0,879	16,287	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3 output di atas, dapat dijelaskan bahwa, persamaan linier sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 1.635 + 1,006 (X2)$ Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,635 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 1.653. koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,006 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,006 satuan.

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,553	2,324		1,129	0,275
Disiplin Kerja X1	.250	0,098	.258	3,099	0,310
Motivasi Kerja X2	1,071	0,089	.677	12,009	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 2,533 artinya jika variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja, bernilai nol atau jika meningkat maka kinerja karyawan akan tetep bernilai sebesar 2,533. Nilai regresi 0,250 X1 artinya apabila disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan akan meningkat sebesar 0,250 satuan. Nilai regresi 1,071 X2 artinya apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,071 satuan.

Analisis Uji Koefisien Kolerasi (r)

Tabel 5 Korelasi X1 Terhadap Y

		Disiplin Kerja X1	Kinerja Y
Disiplin Kerja X1	Pearson Correlation	1	.597**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	80	80
Kinerja Y	Pearson Correlation	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,597 masuk dalam interpretasi 0,400–0,599 denagn tingkat hubungan sedang. Yang artinya tingkat hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat sedang.

Tabel 6 Korelasi X2 Terhadap Y

		Motivasi X2	Kinerja Y
Motivasi X2	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	80	80
Kinerja Y	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,879 masuk dalam interpretasi 0,800–1,000 dengan tingkat yang hubungan yang sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 7 Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	0,776	0,770	4,219

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Disiplin Kerja X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,881 termasuk interval 0,800–1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	0,356	0,348	7,106

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisein determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0, 356 yang artinya variabel disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	0,773	0,770	4,221

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2
 b. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisiensi determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,773 yang artinya motivasi kerja (x2) memberikan konstribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	0,776	0,770	4,219

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Disiplin Kerja X1
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, gaya pemimpin dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11 Uji T X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,134	3,676		3,301	0,001
	Disiplin Kerja X1	0,749	0,114	0,597	6,566	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berikut pada tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,566 > dari t tabel 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak Ha1 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Uji T X2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,635	2,144		0,762	0,448
	Motivasi X2	1,006	0,062	0,879	16,287	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai thitung 16,287 > ttabel 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan HA2 diterima menandakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4743,989	2	2371,994	133,238	.000 ^b
	Residual	1370,811	77	17,803		
	Total	6114,800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Disiplin Kerja X1
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 13 diatas, dapat diperoleh nilai $133,238 > 2,770$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, Depok.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,134 + 0,749 X_1$ artinya konstanta sebesar 12,134 nilai ini menunjukkan pada saat disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,134. koefisien regresi sebesar 0,749 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,749 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,597 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. serta nilai thitung 6,566 > dari ttabel 1,664 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak H_{a1} diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, Depok. Penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herman (2018:116) dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan. Sutrisno (2016:22) dari hasil penelitian berpengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Denis Gregorius Lagale (2014:92) dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja,

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,635 + 1,006 X_2$ artinya konstanta sebesar 1,635 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 1,635 koefisien regresi nilai sebesar 1,006 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,006 nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,800- 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat determinasi ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,773 yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai thitung 133,238 > ftabel 3,11 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{A2} diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, Depok. Penelitian ini sesuai dengan teori Darajat (2015:187) motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Penelitian ini sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Mega (2018:124) pada hasil ini menunjukkan uji pada normalitas dalam metode regresi, variabel terkait variabel bebas. Latifah Isnaini Fauzi (2011:82) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,207. Tri Hardjono (2013:398) Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier berganda $Y = 2,533 + -0,100 X_1 + 1,071 X_2$ Nilai regresi 0,100 X_1 (negatif) artinya apabila disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,100 satuan. Nilai regresi 1,071 (negatif) artinya apabila variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi 1,071 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,597 termasuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antar variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti kedisiplinan, gaya pemimpin dan kepuasan kerja. nilai t_{hitung} 133,238 > t_{tabel} 3,11 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 2 ditolak dan H_A 2 diterima menandakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini sesuai dengan teori Darajat (2015:187) motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasil penelitian ini sebelumnya oleh Yesi Fitriani (2017:24) disiplin kerja dan motivasi kerja sangat besar dapat menunjukkan suatu bahwa sangat berpengaruh pada positif dan signifikan, menurut Jesica Alex (2018:96) terdapat hasil signifikan berpengaruh negatif yang artinya bila tingkat disiplin kerja dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan analisis motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat di signifikan berpengaruh positif. Sutrisn (2016:22) hasil penelitian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,134 + 0,749 (X_1)$, nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,597 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,6%, dan uji hipotesis diperoleh serta nilai t_{hitung} 6,566 > dari t_{tabel} 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 1 ditolak H_A 1 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi adalah $Y = 1,635 + 1,006 (X_2)$ Nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,879 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,3% dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} 16,287 > t_{tabel} 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 2 ditolak dan H_A 2 diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,533 + 0,250 X_1 + 1,071 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,881 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,6%, sedangkan sisanya 22,5% disebabkan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 16,287 > t_{tabel} 1,644. Nilai t_{hitung} 133,238 t_{tabel} dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 2 ditolak dan H_A 2 diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abraham (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Afandi (2018), Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Liberty.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Benyamin (2017), "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi", Alfabeta, Bandung,
- Chusminah (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Darajat (2015) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Kharis
- Davis (2016). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Elbadiansyah (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hariandja (2019). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Hasibuan (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

- Hasibuan (2018) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujita (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4).
- Kanto (2017). Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo: Umpo
- Kasmir (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 11 (1), 23-32.
- Latifah (2016). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Liang Gie dalam Samsudin (2017) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Magdalena (2017) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara (2019) "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2018.
- Maritasari, D. B., Husni, M., Rodiah, H., Ramadhan, A. Y., & Apriana, D. (2023). Pemanfaatan Aplikasi Berbasis Android untuk Pembuatan Produk Multimedia Pembelajaran di MA Ridlol Walidain Batu Bangka. *DEDIKASI PKM*, 4(3), 451-458. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v4i3.33125>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Samsudin (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta:
- Sondang P (2013). Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono, (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhasto, R. I. N., Prasaja, M., Cahyaningdyah, P., Rahmawati, U., Subekti, G. A., & Wibawa, K. D. (2024). Penyuluhan Penyusunan Laporan Keuangan Pada Kelompok UMKM Desa Kanung Kecamatan Sawahan Kabupaten Madiun. *DEDIKASI PKM*, 5(1), 228-236. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v5i1.36662>
- Tri Hardjono (2013) "Proses Arti Pelatihan". Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Widodo, N. M., Subekti, G. A., Rahmawati, U., Cahyaningdyah, P., Prasaja, M., & Kurniawati, D. D. (2024). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Bagi Siswa Jurusan Akuntansi SMKN 2 Jiwan, Kabupaten Madiun. *DEDIKASI PKM*, 5(1), 161-167. <https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v5i1.35815>
- Wijayanto (2015) "Manajemen Kinerja", Edisi IV, cetakan ke-4, Jakarta.
- Yoga Asyenda (2013) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)" *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228