

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Global Chicken di Serua Indah Ciputat Tangerang Selatan

Siti Fadhillah^{1*}, Sonny²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (25-06-2024) Revised (25-07-2024) Accepted (14-08-2024)	<i>The purpose of this research is to determine the influence of work discipline on employee performance and determine the influence of motivation on employee performance and determine the influence of work discipline and motivation on CV employee performance. Global Chicken Serua Indah Ciputat South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturated sample technique to obtain a sample of 56 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 24.5% and hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.181 < 2.0105)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 20.7 % and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.752 > 2.005)$. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on performance with the regression equation $Y = 14,037 + 0,496X_1 + 0,140X_2$. The coefficient of determination is 24.8% while the remainder is 22.1% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(8,727 > 3,17)$.</i>
Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance	

Kata Kunci:	ABSTRAK
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Global Chicken Serua Indah Ciputat Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh diperoleh sampel 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 24,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,181 < 2,0105)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,752 > 2,005)$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 14.037 + 0,496X_1 + 0,140X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(8,727 > 3,17)$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam

*Corresponding author.
E-mail: sitifadhillah742@gmail.com (First Author)

menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

CV. Global Chicken merupakan perusahaan perdagangan bergerak di bidang industry supplier bahan baku ayam potong yang memiliki pasar di dalam negeri, CV. Global Chicken terus memperkuat perdagangan pasar di dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dan memperkuat perkembangan industri di dalam negeri, maka CV. Global Chicken bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dalam menjaga kualitas bahan baku tersebut sehingga semua aspek yang diperlukan dalam menunjang kinerja dapat dicapai dengan sangat maksimal.

Kinerja merupakan salah satu komponen sangat penting untuk mengukur suatu ketinggian keberhasilan yang dicapai. Dalam suatu kegiatan perusahaan harus mampu meningkatkan suatu kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah suatu pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerja yang baik, mampu melakukan tindakan yang menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajiban masing masing. Disamping itu karyawan juga memiliki suatu kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam suatu pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan yang baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak berubag sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela dan menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika rasa tanggung jawab yang besar atau tinggi.

Motivasi dalam kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada suatu perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan giat lagi, oleh karena itu peran suatu karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan tersebut. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah "seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu".

Distributor ayam potong salah satu supplier ayam potong yang paling laris di pasaran, CV. Global Chicken merupakan salah satu distributor perdagangan ayam potong fresh dari Indonesia yang sudah berdiri di Indonesia tahun 2012 dan perkembangannya cukup pesat di lingkungan masyarakat sekitar saat ini. CV. Global Chicken sedang berusaha meningkatkan motivasi kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut secara optimal.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplinnya kerja dan motivasi dalam kinerja karyawan secara parsial dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Global Chicken Serua Indah Ciputat Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

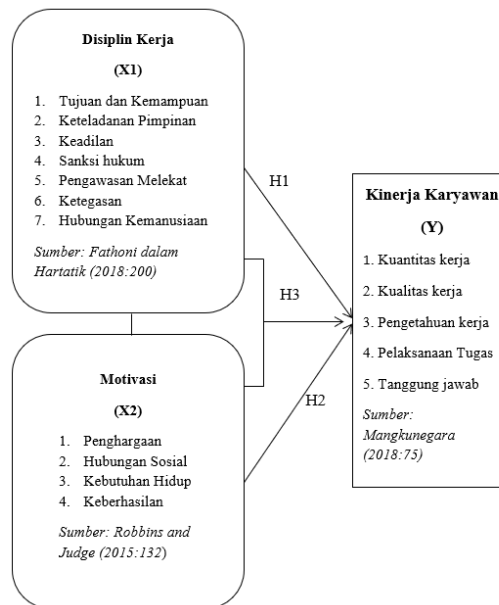
Menurut Hartatik (2018:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan serta norma norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2019:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku". Sedangkan Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai nilai yang tinggi dari pekerjaan yang berperilaku".

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:81) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.” Soroso dalam Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu set atau kumpulan perilaku yang memeberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bastian dalam Fahmi (2018:128) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian pada CV. Global Chicken Tangerang Selatan.
- H2 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Chicken Tangerang Selatan.
- H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Global Chicken Tangerang Selatan

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2014:13) mendefinisikan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Global Chicken Tangerang Selatan, yang beralamat di Jl. Sukamulya 1 RT 07 RW 07 Kec. Ciputat Kota Tangerang Selatan, Banten 15415. Adapun dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan CV. Global Chicken Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Global Chicken Tangerang Selatan yang berjumlah 56 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Regresi berganda memiliki arti bahwa variabel dependent dipengaruhi oleh dua atau lebih dari variabel independent sehingga berhubungan fungsional antar variabel dependent (variabel Y) dengan variabel independent (X1, X2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.822	5.463		2.713	.009
	DISIPLIN KERJA	.615	.147	.494	4.181	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.822 + 0,615X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14.822, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau meningkat maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 14.822. Koefisien nilai (b) sebesar 0,615 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,615 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.361	5.675		2.883	.006
	MOTIVASI KERJA	.571	.152	.455	3.752	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.361 + 0,571X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16.361, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau meningkat maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 16.361. Koefisien nilai (b) sebesar 0,571 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,571 satuan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.037	5.744		2.444	.018
	DISIPLIN KERJA	.496	.292	.398	1.699	.095
	MOTIVASI KERJA	.140	.294	.112	.476	.636

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.037 + 0,496X_1 + 0,140X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 14.037 menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja dan motivasi kerja tidak meningkat atau bernilai nol maka kinerja akan tetap sebesar 14.037
2. Nilai regresi disiplin kerja sebesar 0,496 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika disiplin kerja meningkat dengan asumsi motivasi kerja konstan atau tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,496
3. Nilai regresi motivasi kerja sebesar 0,140 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika motivasi kerja meningkat dengan asumsi disiplin kerja konstan atau tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,140.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh untuk variabel disiplin kerja nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dan untuk variabel kinerja yaitu nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau berkorelasi. Kemudian nilai koefisien korelasi disiplin kerja (X_1) sebesar 0.494. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400-0,599” yang berarti tingkat hubungan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Cukup”.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
KINERJA	Pearson Correlation	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh untuk variabel motivasi kerja nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dan untuk variabel kinerja yaitu nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau berkorelasi. Kemudian nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X_2) sebesar 0.455. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,500-0,399” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Cukup”.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.498 ^a	.248	.219	3.65601	.248	8.727	2	53	.001

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai Sig. F Change $0,001 < 0,05$ maka bisa dikatakan variabel saling berkorelasi. Kemudian diperoleh pula koefisien korelasi sebesar 0,498 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang “Cukup” terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.245	.231	3.62974

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.245 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.192	3.71934

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.207 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 20,7% dan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.219	3.65601

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,248 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 24,8% sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.822	5.463		2.713	.009
	DISIPLIN KERJA	.615	.147	.494	4.181	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai ρ value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4.181 > 2.005. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.361	5.675		2.883	.006
	MOTIVASI KERJA	.571	.152	.455	3.752	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai ρ value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.752 > 2.005. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap turnover intention karyawan dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian

ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} ketentuan sebagai berikut : Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.296	2	116.648	8.727	.001 ^b
	Residual	708.418	53	13.366		
	Total	941.714	55			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai p value < signifikan atau 0,001 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 8,727 > 3,17. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 14.822 + 0,615X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,494 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang rendah. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 24,5%. Nilai p value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4.181 > 2.005, Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 16.361 + 0,571X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,455 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang rendah. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 20,7%. Nilai p value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.752 > 2.005, Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 14.037 + 0,140X_1 + 0,063X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,498 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang rendah. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 24,8%. Nilai p value < signifikan atau 0,001 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 8.727 > 3,17, Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

5. PENUTUP

Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai p value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4.181 < 2.005. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara disiplin kerja terhadap kinerja. Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai p value < signifikan atau 0,000 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.752 > 2.005. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara motivasi kerja terhadap kinerja. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diperoleh nilai p value < signifikan atau 0,001 < 0,05 dan diperkuat dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 8,727 > 3,17. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 1, ISSN 2337-3792.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

- Chusnah Chusnah (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SGI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.2 No.01, E-SSN: 972686328006.
- Dewi Lestari (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan* Vol. 4 No. 8, E-ISSN 2622-2205.
- Dio Cristian, M. Kurniawan (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nsional Manajemen Pemasaran dan SDM* Vol. 2 No. 2, E-ISSN 9-772745-725005
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Fathoni dalam Hartatik, P.I. (2018). *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, S.P.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henri Fayol (2014). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Heriyanto, Siti Noor Hayati (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur* Vol. 4 No. 1,
- Ilham Ilham (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 9 No. 4, ISSN 2621-7902.
- 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*, 2(4), 531-541.
- Kenny Astria (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni dan Teknologi* Vol. 2 No. 1, E-ISSN 2580-4588.
- 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.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mr. Wahyudi (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi, Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 3, E-ISSN 2621-3389.
- Novita Sari, Fadilla Fadilla, Havis Aravik (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* Vol.1 No.2, ISSN 2962-7621.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Telkom University (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* Vol. 5 No. 1, E-ISSN 9772597-409009.