

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan

Annisa Affiah Thohary^{1*}, Fathan Arif²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p>This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Tunas Engineering, South Tangerang City. This research method uses a quantitative method of 70 respondents with saturated sampling. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests and f tests. The results of the research show that: in the multiple linear regression test the results are $Y = -3.697 + 0.482 X_1 + 0.613 X_2$ In the t test of work motivation on employee performance, it has a t value of 5.290 > t table 1.995 and a significance value of 0.001 < 0.05. It can be concluded that work motivation partially has a significant effect on employee performance. Work discipline on employee performance has a t-value of 6.466 > 1.995 and a significance value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that work discipline partially has a significant effect on employee performance. In the f test, work motivation and discipline on employee performance has an fcount value of 115.803 > ftable 3.13 and a significance value of 0.000 < 0.05 so it can be concluded that work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebanyak 70 responden dengan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pada uji regresi linier berganda hasil $Y = -3,697 + 0,482 X_1 + 0,613 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 dan nilai koefisien determinasi sebesar 77,6% sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung 5,290 > ttabel 1,995 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai thitung 6,466 > 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji f motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai fhitung 115,803 > ftabel 3,13 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>



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

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, produk yang dihasilkan, maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan produk dan jasa yang bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

*Corresponding author.
E-mail: affiahannisa13@gmail.com

Sumber daya manusia ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya salah satunya yaitu sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap kegiatan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga didapatkan kinerja karyawan yang meningkat. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan merupakan perusahaan penyedia jasa survey struktur, pengujian beton, asesment struktur, konsultasi desain dan engineering serta jasa penyelidikan tanah. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan jasa konsultan desain & engineering dengan layanan dan kualitas terbaik di Indonesia dan menyediakan produk dan jasa unggulan dibidang konstruksi demi meningkatkan kualitas hidup manusia dan lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan diantaranya faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Ikfiah dan Astutiningsih (2021:1) mengatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kinerja karyawan bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kinerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil kualitas dan kuantitas itu sendiri. Dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak saling membantu dengan sesama rekan kerja dan *support* dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain Motivasi kerja faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2016:291) mengatakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Permasalahan saat ini pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan belum menunjukkan kualitas disiplin kerja yang maksimal, karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyatannya masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

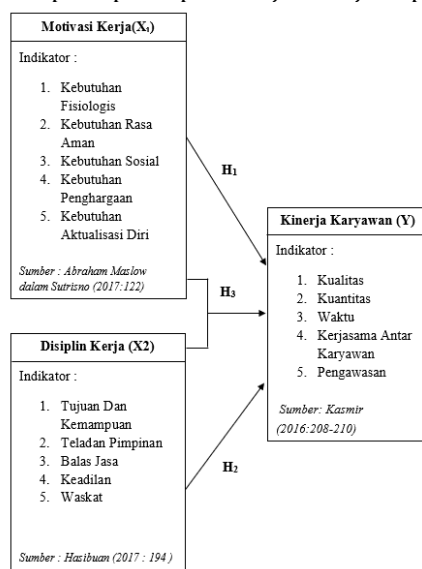
Menurut Wijaya, T dan Andreani, F (2016:25), mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Pamela & Oloko (2016:33) mengatakan bahwa “Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Lain halnya menurut Hasibuan (2016:193), mengatakan bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:189) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Rivai dan Jauvani (2016:825) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa “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”. Menurut Wibowo (2016:18) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mengatakan bahwa “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial dan kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan

3. METODE

Jenis penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:91) mengatakan bahwa "Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima". Objek penelitian pada PT Tunas Engineering beralamatkan di Jl. Puspipstek Raya, Komplek Puri Serpong 1 Blok D.3 No.25, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten. 15316. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Tunas Engineering yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Ragu-ragu (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Sebagai sumber utama data penelitian dalam jenis penelitian kuantitatif, maka penulis menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan yang berupa pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian. Adapun link google formya adalah sebagai berikut <https://forms.gle/sXByy5nHsDysufNCA>.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X₁) dengan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.317	5.293		1.571	.121
	MOTIVASI KERJA	.895	.082	.797	10.891	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi sederhana antara X₁ dan Y didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y=8,317+0,0895X_1$ Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :Nilai konstanta sebesar 8,317 diartikan jika variabel (X₁) tidak ada, maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,895. Nilai koefisien stres kerja (X₁) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja (X₁), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,895

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X₁) dengan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.131	5.039		1.018	.312
	DISIPLIN KERJA	.964	.080	.826	12.073	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi sederhana antara X₂ dan Y didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y=5,131+0,964X_2$ Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 5,131 diartikan jika variabel disiplin kerja fisik (X₂) tidak ada, maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,964. Nilai koefisien Disiplin kerja (X₂) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja (X₂), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,964

Regresi Linier Berganda

TABEL 3. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.697	4.578		-.808	.422		
	MOTIVASI KERJA	.482	.091	.429	5.290	.000	.508	1.967
	DISIPLIN KERJA	.613	.095	.525	6.466	.000	.508	1.967

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari table diatas Cofficient diatas maka peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3,697 + 0,482X_1 + 0,613 X_2$$

a) Nilai Konstanta Sebesar -3,697

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, artinya apabila X_1 dan $X_2 = 0$ (nol) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

b) Variabel Motivasi Kerja (X_1) Sebesar 0.482

Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan.

c) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Sebesar 0.631

Variabel disiplin bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,797. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berada pada interval 0,60 – 0,799 (kuat)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,826. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) berada pada interval 0,80 – 1.00 (sangat kuat).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	3.17168

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,881. Jika dilihat pada interpretasi koefisien korelasi hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) berada pada interval 0,80 – 1.00 (sangat kuat).

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	3.17168

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,776 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.697	4.578		-.808	.422		
	MOTIVASI KERJA	.482	.091	.429	5.290	.000	.508	1.967
	DISIPLIN KERJA	.613	.095	.525	6.466	.000	.508	1.967

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dijelaskan hasil sebagai berikut :

- Hasil uji secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,290 > ttabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil uji secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 6,466 > ttabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F/Anova)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2329.852	2	1164.926	115.803	.000 ^b
	Residual	673.991	67	10.060		
	Total	3003.843	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai fhitung sebesar 115,803 > ftabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan

5. PENUTUP

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai indikator X_1 dan X_2 yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan yang telah dikumpulkan dan diuji maka dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 artinya variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis yang diperoleh thitung sebesar 5,290 > ttabel sebesar

- 1,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan.
2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji persamaan nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis yang diperoleh thitung sebesar $6,466 > t_{tabel}$ sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan.
 3. Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi $Y = -3,697 + 0,482X_1 + 0,613X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Uji hipotesis yang diperoleh thitung sebesar $115,803 > f_{tabel}$ sebesar 3,13 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, K, V., & Ariska, J (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal Perkusi*, 1(3), Juli 2021.
- 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), 91-102.
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235-246.
- Dinantara, M, D & Anggraini, N, D (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*. Vol.2 No.3.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husain, B, A (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1 No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairunnisa, H & Syamruddin (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan. *Jurnal Madani*, Vol.6 No.1.
- Kurniawan, P, Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara, A. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Hira (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Implikasinya Pada Problem Solving Skill Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Halim Cemerlang. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 11(2). 143-155.
- Nugroho, E, N (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1).
- Rini, F. D., & Syifa, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD.
- Safiih, A, R (2020). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawaipada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.15 No.2.