

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan

Eni Yuliatwati ^{1*}, Nopi Oktavianti ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)	The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Rewash Jakarta Selatan. The type used is quantitative research. The population in the study were all employees of PT. Rewash Jakarta Selatan as many as 60 respondents. Data was collected through the distribution of questionnaires distributed to employees of PT. Rewash Jakarta Selatan. The test results using Multiple Linear Regression Analysis show that $Y = 2,832 = 0,302 X_1 + 0,732 X_2$. The results of the hypothesis test simultaneously showed a positive and significant effect between work discipline and work motivation on employee performance with an F count of 46,959 while the value of F table was 2,77. Thus F count > F table then H_0 is rejected, and H_a is accepted. The result of the Determination Test is that the Adjusted R Square value is 0.626 (62,6%). This shows that by using the regression model, the independent variable, namely Work Discipline and Work Motivation, has an influence on the dependent variable, namely Employee Performance of 62.6%. While the rest (100% - 62,6% = 37,4%) is explained by other unknown factors or variables and not included in this regression analysis.
Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance	
Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan	ABSTRAK Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rewash Jakarta selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rewash Jakarta Selatan sebanyak 60 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Rewash Jakarta Selatan. Hasil pengujian menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 2,832 = 0,302 X_1 + 0,732 X_2$. Hasil Uji Hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan F_{hitung} sebesar 46,959 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,77. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil Uji Determinasi diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 atau sebesar (62,6%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya (100% - 62,6% = 37,4%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.



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

Pada setiap perusahaan tentunya sudah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan standar kompetensi yang tinggi, dalam dunia kerja dampak positif perusahaan atas adanya sumber daya manusia yang sangat membantu meningkatkan mutu kerja untuk tercapainya visi misi perusahaan. Dengan begitu akan meningkatkan kemampuan, kreatifitas, inisiatif, dan keterampilan guna pekerjaan yang akan

*Corresponding author.
E-mail: dosen02481@unpam.ac.id

dilakukan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa maju dan mencapai target serta menciptakan pekerjaan yang nyaman dan kondusif. Sumber daya manusia hadir sebagai penggerak untuk terus melakukan aktivitas dan memberikan kesuksesan terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2021: 103), “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, baik norma dan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut dan diharapkan seluruh karyawan dapat mengikuti dan menerapkan hal tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting didalam perusahaan, baik yang bergerak didalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa.

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”. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya.

Sinaga (2020:14), “mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan dalam melakukannya, sehingga karyawan harus bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang jelas atau motivasi kerjanya rendah maka hasil dari kinerja karyawan tersebut juga akan rendah atau tidak akan tercapainya hasil yang optimal dalam pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan data empiris yang didapat menunjukan bahwa karyawan PT. Rewash dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bidang utamanya bergerak di bidang pelayanan jasa laundry tentunya perlu dilakukan disiplin kerja dan motivasi bagi karyawan guna menunjang kinerja dari karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal pada klien. Berdasarkan hasil kuesioner dengan 60 karyawan PT. Rewash, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan belum optimal. Hal tersebut pun sejalan dengan kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti: (1) masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, (2) masih banyak karyawan yang meninggal tempat kerja sebelum waktu pulang kerja, (3) banyak karyawan yang kurang menjaga kerapian, (4) masih kurang kesadaran karyawan terhadap kualitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Abdi Hannan Nasution & Rukmini (2021), Bachtiar Arifudin Husain (2018), Rida Nadia Noer & Ike Rachmawati (2020), P. Ayu asri Wulandari & I W. Bagian (2020), Roni Fadli Hasanudin (2020) Yang menghasilkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Suswanto (2019), Bakti Yulianti Onsandi (2019), Kenny Astria, (2020), Kartika Dwi Arisanti (2019), Syakami (2017) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan (2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadatan dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Agustini (2019:104) merumuskan beberapa indikator disiplin dalam proses kinerja :

- a. Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

- b. Tata cara kerja.
- c. Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan.
- d. Ketaatan pada atasan. Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- e. Tanggung jawab. Kesiapan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.
- f. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

Motivasi Kerja

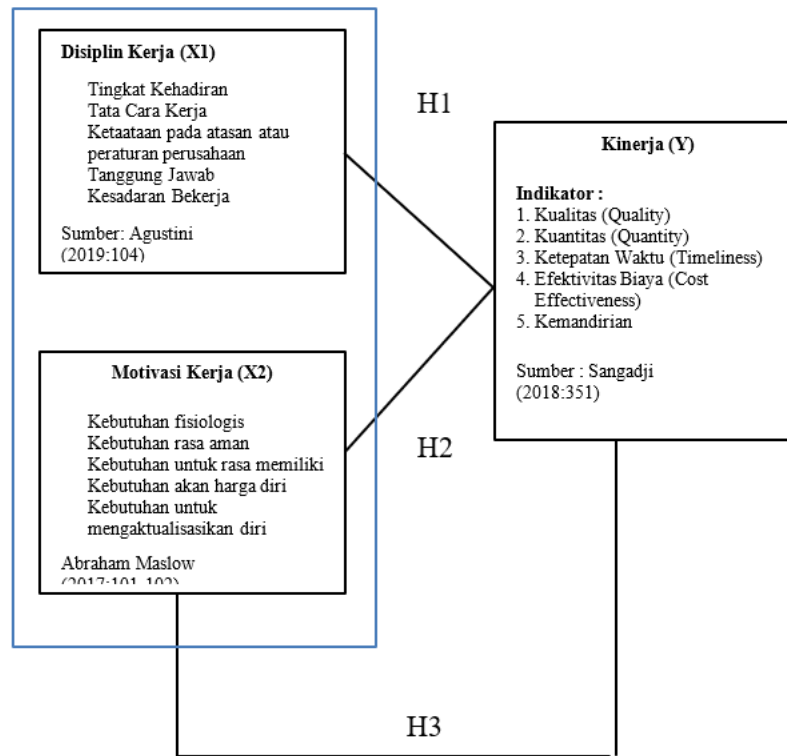
Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, di semangat dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh-sungguh sehingga aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan kebutuhan biologis. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Affandi (2019:86) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang di tuangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam buku Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan “ada enam indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash.
- Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash.
- Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rewash.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rewash.
- Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rewash.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Rewash.

3. METODE

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Rewash yang beralamat di Jl. Pendidikan II no. 21 RT. 012 RW. 05, Cilandak Barat Jakarta Selatan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari sampai September 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis deskriptif yang sifatnya *explanative* (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan data pustaka. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 respon. Analisis data meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, uji koefisien koreksi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
X1.1	0.347	0.254	Valid
X1.2	0.310	0.254	Valid
X1.3	0.328	0.254	Valid
X1.4	0.609	0.254	Valid

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.5	0.516	0.254	Valid
X1.6	0.531	0.254	Valid
X1.7	0.454	0.254	Valid
X1.8	0.481	0.254	Valid
X1.9	0.718	0.254	Valid
X1.10	0.617	0.254	Valid
Motivasi Kerja			
X2.1	0.469	0.254	Valid
X2.2	0.527	0.254	Valid
X2.3	0.354	0.254	Valid
X2.4	0.532	0.254	Valid
X2.5	0.507	0.254	Valid
X2.6	0.516	0.254	Valid
X2.7	0.593	0.254	Valid
X2.8	0.519	0.254	Valid
X2.9	0.500	0.254	Valid
X2.10	0.345	0.254	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0.656	0.254	Valid
Y.2	0.707	0.254	Valid
Y.3	0.618	0.254	Valid
Y.4	0.590	0.254	Valid
Y.5	0.650	0.254	Valid
Y.6	0.591	0.254	Valid
Y.7	0.651	0.254	Valid
Y.8	0.529	0.254	Valid
Y.9	0.451	0.254	Valid
Y.10	0.459	0.254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai r hitung semua variabel > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1. Disiplin kerja (X1)	0.770	0.600	Reliabel
2. Motivasi kerja (X2)	0.799	0.600	Reliabel
3. Kinerja karyawan (Y)	0.825	0.600	Reliabel

Sumber: hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan data tabel diatas, Kidiperoleh nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel > *Standar Reliabel* (0.600) dan nilai rata *Cronbach's Alpha*. Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kinerja Karyawan dikatakan *reliabel* dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Te**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97573226
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.052
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di temukan nilai signifikan adalah 0.200 yang artinya > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.569	1.757
	X2	.569	1.757

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,569 dan motivasi kerja sebesar 0,569, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 1,757 serta motivasi kerja sebesar 1,757 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.832	4.201		0.563
	Disiplin	0.701	0.119	0.631	0.520
	Motivasi	0.237	0.116	0.220	0.545

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,520 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,545 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residual nya (SRESID) dengan ketentuan :

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.832	4.201		0.503
	Disiplin	0.301	0.119	0.231	0.045
	Motivasi	0.737	0.116	0.620	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,832 + 0,301X_1 + 0,737X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 2,832, diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,832 point. Nilai disiplin kerja (X1) 0,301 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,301 point. Nilai motivasi kerja (X2) 0,737 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,737 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan(X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.613	2.887

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,626 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,6 % sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.719	4.067		.165
	Disiplin Kerja	.860	.093	.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (9,218 > 2,002). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,520 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash.

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.930	4.181		0.103
	Motivasi Kerja	0.829	0.096	0.751	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t *hitung* > t *tabel* atau (8,663 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,545 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash.

Uji F Simultan

Tabel 10. Uji Uji F Hitung

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	783.035	2	391.518	.000 ^b
	Residual	466.897	57	8.337	
	Total	1249.932	59		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F *hitung* > F *tabel* atau (46,959 > 2,766), hal ini juga diperkuat dengan nilai korelasi sebesar 0,791 disimpulkan memiliki hubungan yang kuat, dengan signifikansi 0,000<0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Rewash

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi $Y = 6,930 + 0,829X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,774 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,774 atau sebesar 77,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,218 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi $Y = 5,719 + 0,860X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,751 artinya keduanya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,564 atau sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,663 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Bachtiar Arifudin Husain (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,832 + 0,301X_1 + 0,732X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,791 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,626 atau 62,6% sedangkan sisanya sebanyak 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(46,959 > 2,766)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rida Nadia Noer & Ike Rachmawati (2020) menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Rewash. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 6,930 + 0,829X_1$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(9,281 > 2,002)$ dimana Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\ value > Sig. 0,05$ atau $(0,520 > 0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rewash ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 5,719 + 0,860X_2$, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,663 > 2,002)$. Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\ value > Sig. 0,05$ atau $(0,545 < 0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Rewash ditunjukkan persamaan regresi $Y = 2,832 + 0,301X_1 + 0,732X_2$, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,791 artinya variabel dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 0,626 atau 62,6%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,959 > 2,766)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Rewash.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH.

- 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).
- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015. GCOUNS Jurnal: Bimbingan Dan Konseling 1(1), 115–127.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. (2018). Human Resources Management (Ferdinand penerjemah): Approach. Singapore: International Edition: McGraw-Hill Inc.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dermawan, D. (2018). Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta
- Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat Jakarta Index
- Edy Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ernawati, I. (2018). Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Ma Cokroaminoto Wanadadi
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Online Pd DB program Studi Pendidikan C Ekonomi, journal Manajemen sumber daya manusia, 5(1),
- Firmansyah, M. Anang (2018). Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: Cv Budi Utama
- Ghozali, i. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanum, A. N., & Sinarasri, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi e commerce dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm (studi kasus umkm di wilayah kota semarang). Maksimum Media Akuntansi. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 1(No.1), 1–15.
- Henry Simamora, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- 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).
- 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.
- 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
- 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>
- 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>