



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan

Saadah Luthfiah Mawadah ^{1*}, Suprapto ²

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

ARTICLE INFO

Article history:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of PT Nusantara Bina Artha Bintaro South Tangerang employees. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 54 respondents was obtained. 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 motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.1% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(7.375 > 2.007)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 42.4% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(6.184 > 2.007)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.382 + 0.414X_1 + 0.381X_2$. The coefficient of determination value is 62.4% while the remaining 37.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(42.316 > 2.790)$.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,375 > 2,007)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,184 > 2,007)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,382 + 0,414X_1 + 0,381X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(42,316 > 2,790)$.



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 era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai modal utama yang menentukan kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat bersaing di pasar yang kompetitif. SDM merupakan elemen utama yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang baik, karena SDM merupakan faktor kunci dalam memacu produktivitas dan kinerja organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah hal yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. Jika perusahaan tidak didukung oleh karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan serta strategi operasional yang tepat, maka perusahaan akan kesulitan bertahan dalam jangka

*Corresponding author.

E-mail: saadahluthfiah24858@gmail.com

panjang. Perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang jelas dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas. Salah satu faktor utama dalam mencapai hal tersebut adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi berfungsi untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi ini menjadi elemen penting karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih giat bekerja dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, karyawan akan cenderung malas, mudah menyerah, dan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sangat penting untuk diterapkan dalam manajemen SDM. Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi, akan timbul ketidakpuasan yang bisa berujung pada tindakan negatif, seperti pemogokan atau tuntutan kenaikan upah. Masalah-masalah semacam ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih serius dalam mengelola motivasi kerja karyawan.

Menurut hasil observasi yang dilakukan di PT Nusantara Bina Artha, terdapat beberapa faktor motivasi yang diterapkan oleh perusahaan, yang dapat dilihat dalam hasil survei berikut. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan adalah mentoring, yang dilakukan setiap pagi sebelum jam kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa 90% karyawan setuju dengan mentoring yang diberikan perusahaan, sementara 10% lainnya kurang setuju. Selain itu, perusahaan memberikan penghargaan berupa voucher makanan bagi karyawan yang mencapai target tertentu, yang disetujui oleh 85% karyawan. Terkait dengan gaji, 86,7% karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan posisi mereka, sementara 13,3% lainnya tidak setuju. Namun, untuk aspek lembur dan bonus, perusahaan dinilai kurang memadai dalam memberikan imbalan yang sesuai, dengan angka ketidaksetujuan masing-masing mencapai 76,3% untuk lembur dan 71,7% untuk bonus.

Motivasi yang diberikan perusahaan memang sudah cukup baik dalam beberapa aspek, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, terutama terkait dengan imbalan lembur dan bonus. Karyawan yang bekerja lembur, misalnya, merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tambahan jam kerja yang mereka lakukan. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Kedisiplinan ini dapat terlihat dari absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan tugas. Data disiplin kerja yang dihimpun oleh PT Nusantara Bina Artha menunjukkan adanya kenaikan jumlah ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, total ketidakhadiran mencapai 43 orang, sedangkan pada tahun 2023 angka ini menurun menjadi 32 orang. Meski terjadi penurunan, angka ketidakhadiran ini masih menunjukkan adanya masalah disiplin yang perlu diperbaiki lebih lanjut.

Dari data tersebut, terlihat bahwa perusahaan harus lebih serius dalam mengelola disiplin kerja karyawan, agar tidak terjadi penurunan produktivitas yang disebabkan oleh absensi atau ketidakhadiran yang tidak terduga. Kedisiplinan yang rendah dapat mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan, sehingga manajer dan pimpinan perusahaan harus dapat mengidentifikasi dan menangani permasalahan ini secara tepat. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Salah satu faktor yang juga tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja yang baik akan mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja, yang tentunya berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. PT Nusantara Bina Artha, dalam evaluasi kinerja karyawan, menetapkan beberapa indikator, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, hubungan antar karyawan, dan pengawasan. Berdasarkan data kinerja karyawan pada tahun 2021 hingga 2023, dapat dilihat bahwa perusahaan masih mengharapkan pencapaian yang lebih baik dalam hal ketepatan waktu dan hubungan antar karyawan.

Pada tahun 2021, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tercapai hanya sebesar 70%, jauh di bawah target yang diinginkan, yaitu 100%. Hal serupa terjadi pada tahun 2022 dan 2023, meskipun ada sedikit peningkatan, nilai ketepatan waktu masih jauh dari target yang ditetapkan. Sementara itu, hubungan antar karyawan yang seharusnya mendukung tercapainya tujuan bersama masih rendah, dengan nilai 65% pada tahun 2021, dan meskipun ada peningkatan pada tahun-tahun berikutnya, nilai ini masih jauh dari target yang diinginkan.

Kinerja karyawan yang tidak tercapai sepenuhnya menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan di lapangan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti motivasi yang kurang optimal, kurangnya disiplin, atau komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih intensif dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, serta meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka dan konstruktif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan. Meskipun data yang digunakan cukup representatif, tidak ada analisis yang mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya perusahaan, atau faktor eksternal lainnya. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana cara-cara yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut juga dapat memperdalam analisis mengenai hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja, serta memberikan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif bagi perusahaan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi terhadap sistem motivasi, disiplin, dan kinerja yang diterapkan. Perusahaan harus memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan memiliki dorongan yang kuat untuk berkontribusi lebih baik lagi. Dengan mengelola motivasi, disiplin, dan kinerja secara optimal, perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berkembang dengan lebih baik di tengah persaingan yang semakin ketat.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

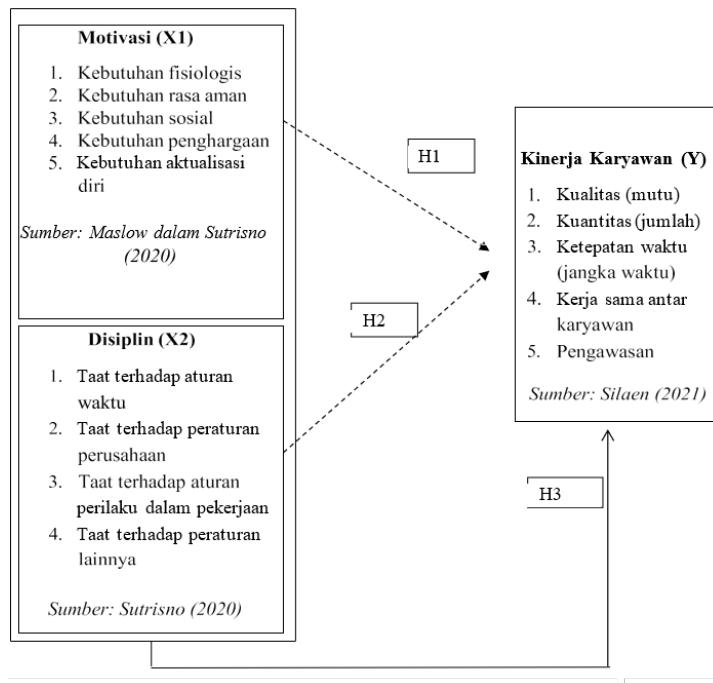
Menurut Handoko dalam Dahlan (2018) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi. Menurut Wijaya dan Andreani (2019), 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 (2019) "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 (2020), "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 Dolet Unaradjan (2018), menyatakan bahwa : "disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari". Menurut Rivai dan Jauvani (2019), mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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". Sedangkan menurut Siagian (2019), Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan".

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Kasimir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir****Hipotesis**

- H1: Diduga Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha secara parsial
- H2: Diduga Disiplin berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha secara parsial
- H3: Diduga Motivasi dan Disiplin berpengaruh yang signifikan antara terhadap karyawan PT Nusantara Bina Artha

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tempat Penelitian ini dilaksanakan pada PT Nusantara Bina Artha di Jln.Bintaro Utama 3A, Blok C4 Bintaro, Kecamatan Pondok Aren , Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan karna penulis ingin mengetahui bagaimana PEEngaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Nusantara Bina Artha yangberjumlah 54 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016:168). Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya check list atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pertanyaan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Menurut Ghazali (2016), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16.840	2.870	5.867	.000
	Motivasi	.570	.077	.715	.7375

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,840 + 0,570$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 16,840 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,840 Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,570, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 unit variabel Motivasi X(1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,570.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.037	3.869	3.628	.001
	Disiplin	.638	.103	.651	.6184

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,037 + 0,638$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,037 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,037 point. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,638 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 14,037 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.382	3.338		2.511	.015
	Motivasi (X1)	.414	.079	.518	5.211	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.381	.097	.389	3.911	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,382 + 0,414X_1 + 0,381X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,382 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,382 poin.
- Nilai motivasi (X1) sebesar 0,414 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak adaperubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414 poin.
- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,381 diartikan apabila konstanta tetap dan tidakada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.715 **
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.715 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed).b.Listwise N=54

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Pearson Correlation	1	.651 **
		Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.651 **	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).b. Listwise N=54

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.609	2.263

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.502	2.556

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar (100-51,1%) = 48,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.413	2.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,424 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,4% sedangkan sisanya sebesar (100-42,4%) = 57,6% dipengaruhi faktor lain yang

tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.609	2.263

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar (100-62,4%) = 37,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.840	2.870		5.867	.000
2 Motivasi (X1)	.570	.077	.715	7.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,375 > 2,007$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.037	3.869		3.628	.001
Disiplin Kerja (X2)	.638	.103	.651	6.184	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,184 > 2,007$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_2 ditolak dan H_{2a} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan

Uji Simultan (F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.552	2	216.776	42.316	.000 ^b
	Residual	261.263	51	5.123		
	Total	694.815	53			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,316 > 3,18$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,840 + 0,570X_1$, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,375 > 2,007$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,037 + 0,638X_2$ nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,184 > 2,007$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan

Pengaruh Motivasi (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,382 + 0,414X_1 + 0,381X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,790 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($42,316 > 3,18$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan.

5. PENUTUP

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,840 + 0,570X_1$, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,375 > 2,007$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,037 + 0,638X_2$ nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($6,184 > 2,007$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,382 + 0,414X_1 + 0,381X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,790 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($42,316 > 3,18$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- 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.
- Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

- Kenny Astria (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, *Jurnal Mandiri*, Vol.2 No.1, ISSN: 2580-3220.
- Maholtra. Naresh K (2017) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Singodimedjo (2019) Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- 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.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanta (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, *Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (1). ISSN: 1907-4298.
- Wahyudi (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua, *Scientific Journal of Reflection*, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389.
- Wibowo (2019) Manajemen Kinerja. Edisi kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Wirawan (2018) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.