

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan

Syahnego^{1*}, Agrasadya², Ading Sunarto²

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (28-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <p>Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance</p>	<p>This research aims to test and analyze the influence of work motivation and discipline partially and/or together on employee performance at PT. Nusa Elang Satria, Security Division. Research data was taken from a survey conducted on all employees at PT Nusa Eagle Satria's security division. From a population of 110 employees, using the 10% Slovin formula, a sample of 52 employee respondents was taken. The research method used is quantitative. The results of the research state that the coefficient of determination is 0.342%, which means that the percentage contribution of the independent variable (motivation and work discipline) to the dependent variable (employee performance) is 34.2%. The remaining 65.8% is influenced or explained by other variables not included in the research model. This. The research results show that partially, the variables Motivation and Work Discipline have a significant positive effect on employee performance. And together (simultaneously), there is a significant influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Nusa Elang Satria Security Division.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security. Data penelitian diambil dari survey yang dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT Nusa elang satria divisi security. Dari populasi 110 karyawan dengan menggunakan rumus slovin 10% diambil sampel sebanyak 52 karyawan responden. Metode penelitian yang digunakan adalah secara kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi 0.342% yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 34, 2% Sisanya sebesar 65.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security.</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

Di dunia saat ini, semakin banyak pesaing bisnis yang merasa kesulitan untuk melakukan bisnis, terutama di Indonesia. Perusahaan harus mampu mempekerjakan karyawannya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menciptakan keberhasilan perusahaan melalui penyelesaian fungsi dan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perencanaan, implementasi dan pengendalian proses produksi di perusahaan mana pun, staf yang andal, membentuk keterampilan manajerial yang tepat - strategi yang tepat untuk mengelola peluang yang tepat.

*Corresponding author.
E-mail: dosen02306@unpam.ac.id

Sumber daya manusia sering kali dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan ini merupakan manifestasi dari sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Fahmi, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Rivai, 2018) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Kinerja karyawan ini dapat diukur menggunakan beberapa indikator. Menurut Mangkunegara dalam (Rinaldi & Atifah, 2022), terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Pertama, kualitas kerja diukur menggunakan dimensi kerapian, ketelitian, dan hasil kerja. Kedua, kuantitas kerja diukur menggunakan dimensi hasil kecepatan dan kemampuan. Ketiga, tanggung jawab diukur menggunakan dimensi hasil kerja dan mengambil keputusan. Keempat, kerjasama diukur menggunakan dimensi jalinan kerjasama dan kekompakan. Kelima, inisiatif diukur menggunakan dimensi kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Disisi lain Robbins dalam (Safitri, 2022) juga mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.”

Secara umum kinerja karyawan PT Nusa Elang Satria belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan berdasarkan beberapa indikator. Diantaranya indikator Response, Kecakapan personil, kemampuan teknis dan team work. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Nusa Elang Satria, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT Nusa Elang Satria Jakarta Selatan

Indikator	2019		2020		2021		2022	
	Target	%	Target	%	Target	%	Target	%
Response	100%	65%	100%	58%	100%	80%	100%	60%
Kecakapan personil	100%	66%	100%	56%	100%	72%	100%	62%
Kemampuan Teknis	100%	65%	100%	60%	100%	65%	100%	60%
Team work	100%	85%	100%	55%	100%	55%	100%	55%
Rata-Rata	70%		57%		68%		59%	

Sumber : Kinerja Karyawan PT.Nusa Elang Satria Tahun 2023

Kriteria

Istimewa : 100 – 80

Baik : 79 – 70

Cukup : 69 – 60

Rendah : <50

Dari hasil data tabel 1 diatas menunjukkan penilaian terhadap kinerja dari seluruh karyawan PT Nusa Elang Satria Selatan. Berdasarkan hasil presurvey yang dilakukan peneliti pada 40 orang orang karyawan pada bagian security terdapat nilai kinerja PT.Nusa Elang Satria Jakarta selatan, untuk hasil response pada divisi security hasil kerja belum mencapai standar dan spesifikasi yang telah di tentukan masih banyak yang tidak mengerti tugas yang yang diberikan Ketika pelatihan menjadi security, kecakapan personil masih belum stabil karena masih banyak karyawan yang tidak ketepatan waktu apel dan minimnya miskomunikasi dan menyelesaikan keinginan penghuni, kemampuan teknis setiap security turun akibat dari diri masing-masing security meninggalkan pekerjaan saat jam ope rasional, team work pada security yang mulai stabil dan Kembali turun akibat tidak saling membeck up Ketika salah satu yang tidak masuk dan tidak Ketika ada masalah pada satu loby tidak saling mengetahui. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2019 – 2022 penurunan yang signifikan , tahun 2019 rata-rata mencapai 70% , tahun 2020 57%, tahun 2021 68% mengalami peningkatan tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan secara signifikan sebesar 59% semua karyawan belum mecapai target yang sesuai yakni 100%. Dengan demikian Kinerja karyawan PT. Nusa Elang Satria Jakarta Selatan belum maksimal

dalam kinerja yang diberikan atasan, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

(Indra & Cahyaningrum, 2019) “menyatakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang individu dalam organisasi atau bisnis sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis”. (Hamali, 2018), “menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Berdasarkan dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Safitri, 2022), yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya.
- c. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Motivasi

Motivasi adalah aktivitas pemberian kajian-kajian dalam mengarahkan, membangkitkan serta mendorong perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan motivasi kerja adalah kemampuan kerja yang timbul adanya dorongan dari dalam diri karyawan dan dari hasil kajian yang diberikan agar para karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan yang signifikan pada diri karyawan. Indikator motivasi kerja menurut George dan Jones diacu dalam (Adreani & Fransisca, 2017), yaitu:

- a. Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- b. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2016b) menyatakan bahwa “ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Budhi, 2017), menyatakan bahwa “Disiplin adalah kemampuan mengendalikan prilaku yang berasal dari seseorang, sesuai dengan hal-hal yang di atur pada norma yang telah ditetapkan”. (Sinambela, 2017), menyatakan bahwa “ Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi “. Menurut Hasibuan (2016:195) Indikator disiplin kerja adalah

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladanan pimpinan, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, baik, serta sesuai kata dan perbuatan.
- c. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karna balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- d. Keadilan, keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan, karna ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- e. Pengawasan melekat (waskat), waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. Sangsi hukuman, dengan sangsi hubungan yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi yang sudah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi serta memikat semua karyawannya.

3. METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut pandangan Menurut Sugiono (2017). metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklarifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, yang berhubungan dengan sebab dan akibat. untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika. Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada PT Nusa Elang Satria Jakarta Selatan, Jl. Transkop RT.2/RW.1, Menteng Dalam, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan. Data penelitian diambil dari survey yang dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT Nusa elang satria divisi security. Dari populasi 110 karyawan dengan menggunakan rumus slovin 10% diambil sampel sebanyak 52 karyawan responden. Kuesioner dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada 52 responden. Dengan memberikan pernyataan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian diolah oleh SPSS Versi 25 dan setelah itu diberikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14608170
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,050
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau senilai lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penilaian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

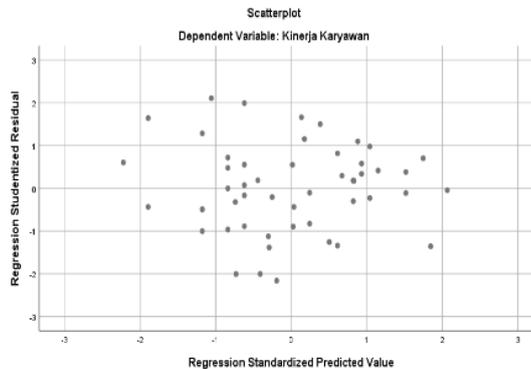
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,754	1,326
	Disiplin Kerja	,754	1,326

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Pada 150ndic diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) masing-masing diperoleh sebesar 1,326 dan masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedaktisitas



Sumber: Output SPSS 25, 2024

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,982	5,936		2,019	,049
	Motivasi	,677	,144	,552	4,687	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 11,982 + 0,677X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,982 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,982 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,677 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,677 satuan.

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,179	6,185		2,454	,018
	Disiplin Kerja	,590	,148	,490	3,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 15,179 + 0,590X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,179 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X₂) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan

(Y) akan tetap bernilai 15,179. Nilai koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,590 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,590 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,780	6,596		,725	,472
	Motivasi	,503	,160	,410	3,136	,003
	Disiplin Kerja	,345	,157	,287	2,194	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada 151ndic diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,780 + 0,503X_1 + 0,345X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 4,780 menyatakan bahwa jika nilai indikator Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 4,780 Koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) 0,503 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu meningkatkan Kinerja sebesar 0,503 kali. Koefisien korelasi variabel Disiplin kerja (X2) 0,345 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,345 kali.

Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations**

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,552**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : diolah dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu berada pada interval 0,400 – 0,599.

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,490**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : diolah dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,490 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu berada pada interval 0,400 – 0,599.

Tabel 9 Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,342	4,230

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu R Square sebesar 0,606 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Diisplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Kuat** yaitu berada pada interval 0,600 - 0,799.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (t hitung)

Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,982	5,936		2,019	,049
	Motivasi	,677	,144	,552	4,687	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,687 > 1,676) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₁ diterima atau variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,179	6,185		2,454	,018
	Disiplin Kerja	,590	,148	,490	3,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,978 > 1,676) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H₂ diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12 Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,080	2	254,540	14,227	,000 ^b
	Residual	876,690	49	17,892		
	Total	1385,769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung = 14,227 > 3,19 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 11,982 + 0,677X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 552, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu berada pada interval 0,400 – 0,599. Hasil koefisien determinansi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,291 atau 29,1% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% ($100\% - 29,1\% = 70,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel ($4,687 > 1,676$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_1 diterima atau variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ekhsan, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Ading, S.(2020) Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT.Duta Jaya putra Persada Mining.

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

Berdasarkan hasil uji analisis 153ndicator Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 15,179 + 0,590X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,490 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap (Y) Kinerja Karyawan berpengaruh **Sedang** yaitu berada pada interval 0,400 – 0,599. Sedangkan nilai koefisien determinansi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,225 atau 22,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,5% sedangkan sisanya 77,5% ($100\% - 22,5\% = 77,5\%$) dipengaruhi oleh 153ndicato lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,978 > 1,676$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Salman Farisi, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dari hasil penelitiannya diketahui bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Marayasa, N. & Anggi F (2019). yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia.

Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis 153ndicator Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 94,780 + 0,503X_1 + 0,345X_2$ dengan hasil koefisien korelasi R Square sebesar 0,606 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Diisplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Kuat** yaitu berada pada interval 0,600 - 0,799. Sedangkan hasil koefisien determinansi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,342 atau 34,2% maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,2% terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan hasil uji F diketahui bahwa F-hitung = 14,227 > 3,19 atau (F hitung > F tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Iky Pranata dkk, (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Balquise Heritage, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpnegaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Sunarto, A. (2021) yang berjudul Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta .

5. PENUTUP

Secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($4,687 > 1,676$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan dengan hasil koefisien determinansi dengan nilai adjusted R Square sebesar 00,291 atau 29,1% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% ($100\% - 29,1\% = 70,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung $> t$ ndic ($3,978 > 1,676$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan dengan hasil koefisien determinasi dengan nilai adjusted R Square sebesar $0,225$ atau $22,5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $22,5\%$ sedangkan sisanya $77,5\%$ ($100\% - 22,5\% = 77,5\%$) dipengaruhi oleh ndicato lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan secara simultan Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F diketahui bahwa F-hitung = $14,227 > 3,19$ atau (F hitung $> F$ tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar $0,342$ atau $34,2\%$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar $34,2\%$ terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya $65,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Adreani, H. J., & Fransisca. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1).
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agrasadya, A., Latif, L., & Sunarto, A. (2024). INCREASING STUDENTS'LEARNING MOTIVATION AT THE RUMAH DHUFAA AULIA FOUNDATION TO PREPARE SUPERIOR HUMAN RESOURCES FOR A GOLDEN INDONESIA 2045. *International Journal of Engagement and Empowerment (IJE2)*, 4(1), 131-135.
- Agrasadya, A., Sunarto, A., & Apriansyah, M. (2024). TRAINING ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE COMPETENCY AT PT VANAYA CENDEKIA SOUTH JAKARTA. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 3(2), 248-257.
- Budhi, G. (2017). *Revolusi Karyawan (Edisi 1)*. Elex Media Komputindo.
- Candra, V., Simarmata, N., & Purba, B. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian (cetakan 1)*. Yayasan Kita Menulis.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Dewi Apriliani, K., & Komala, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61-69.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13,(1), 1-13.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Afabeta.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia Strategi Mengelola Karyawan (edisi keti)*. PT BUKU SERU.
- Hasibuan. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 18)*. Jakarta.
- Pranata, I.K.Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Balquise Heritage. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 2476-8782.
- Indra, M., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara mudah memahami metodologi penelitian (edisi 1)*. CV BUDI UTAMA.

- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10–18
- Kencana, P. N., Sunarto, A., & Wahidah, N. R. (2024). INTRODUCTION OF DIGITAL ENTREPRENEURSHIP IN INTERNATIONAL HIGH SCHOOLS INDONESIA KUALA LUMPUR (SIKL). *International Journal of Engagement and Empowerment (IJE2)*, 4(1), 48-56.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Marayasa, I. N., & Anggi, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 713-728.
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–9
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen (Edisi 1)*. Yogyakarta.
- Rinaldi, A., & Atifah, K. (2022). Pengaruh Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Rumah KPR Pada PT. Dzakiyah Mabrukah Gemilang. *ISLAMIC BUSINESS and FINANCE*, 45.2(1), 82-105
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (Cetakan Pertama)*. Murai Kencana.
- Safitri. (2022). Pengaruh lingkungan kerja pemberdayaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Salman, F., Juli, I., & Muhammad, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniro*, 4,(1), 15–33.
- Shibab, M. , & Vera, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SoGood Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481–5496.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (edisi kedua)*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta jaya putra Persada Mining. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports area Jakarta Pusat. *JURNAL ARASTIRMA*, 2(2), 257-268.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). ANALYSIS OF THE APPLICATION OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF NON ASN EMPLOYEES IN THE CLEANING SECTION AT THE CENTER FOR STATE CIVIL STAFF DEVELOPMENT IN BOGOR. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunato, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61–72.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.

- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, November). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At PT. Lolc Ventura BSD Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke sebelas). Prananda Media Group.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). PEngaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.