

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang

Muararif Al Chair^{1*}, Udin Saprudin²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (14-06-2024) Revised (14-07-2024) Accepted (14-08-2024)</p> <p>Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Penta Valent. The method used is quantitative. The partial and simultaneous sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 56 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.105 > 2.005)$. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination value of 39.6% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.952 > 2.005)$. Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.125 + 0.397X_1 + 0.188X_2$. The coefficient of determination value is 76.4% while the remaining 20% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F_{table}$ or $(37.114 > 3.160)$. Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.</i></p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,105 > 2,005)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,952 > 2,005)$. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,125 + 0,397X_1 + 0,188X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(37,114 > 3,160)$. Dengan demikian, terbukti H_0 ditolak dan H_a diterima.</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

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting bagi sebuah perusahaan. Pentingnya memperhatikan kualitas kinerja sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendongkrak perkembangan suatu perusahaan dan dibutuhkan juga sebuah strategi melalui sumber daya manusia agar dapat bekerja sama. Selain itu perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang dapat memberi kenyamanan dan rasa aman disaat bekerja, sehingga memberikan kelompok kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara teliti, terutama dalam penentuan dan pemanfaatannya untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Penempatan SDM pada posisi yang sesuai

*Corresponding author.
E-mail: alchairmuararif25@gmail.com

untuk memastikan kualitas kerja yang lancar. Selain itu, alokasi modal kerja harus jelas untuk mencegah pemborosan. Saat ini, pengembangan SDM menjadi fokus penting dalam perusahaan karena memengaruhi operasionalnya secara langsung. Setiap perusahaan berharap karyawannya dapat berkembang sesuai dengan visi dan misinya, namun, pengembangan SDM sering terhambat oleh kelemahan individual karyawan dan kurangnya kepatuhan serta ketaatan terhadap nilai-nilai perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari pada sejauh mana seseorang atau tim berkontribusi dalam perkerjaan mereka. Dalam menjalani era bisnis yang semakin kompetitif, permasalahan kinerja telah menjadi hambatan signifikan bagi banyak organisasi. Sejauh mana individu atau tim dapat mencapai tujuan perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan yang sangat vital dalam menjaga daya saing di pasar yang terus berubah. Permasalahan kinerja dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dengan tugas yang diemban, hingga kurangnya motivasi dan kedisiplinan yang kurang efektif. Semua dapat berdampak negatif tidak hanya pada produktivitas perusahaan tetapi juga pada kepuasan karyawan, dan pada akhirnya, pada citra dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi adalah semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Itu seperti kekuatan dalam diri yang membuat kita ingin bekerja keras dan mencapai tujuan. Sumber motivasi bisa dari keinginan meraih prestasi, merasa bertanggung jawab, atau hanya merasa senang dengan apa yang kita lakukan. Masalah motivasi sering muncul dalam bentuk kebosanan terhadap perkerjaan atau kegiatan rutin, kurangnya tujuan yang jelas, atau rasa tidak yakin terhadap kemampuan diri. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kurangnya pengakuan atas usaha yang dilakukan, juga dapat merugikan tingkat motivasi seseorang. Oleh karena itu, perlu pemahaman mendalam terhadap akar permasalahan motivasi individu untuk menciptakan solusi yang tepat dan berkelanjutan.

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk tetap fokus, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas tugasnya dengan tekun. Hal ini mencakup ketertiban pribadi, tanggung jawab terhadap perkerjaan, dan upaya untuk mencapai tujuan dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi landasan penting untuk produktivitas dan pencapaian kesuksesan dalam berbagai konteks perkerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin meneliti perusahaan PT. Penta Valent Cabang Kota Tangerang berdasarkan fenomena yang sedang terjadi pada perusahaan PT. Penta Valent Cabang Kota Tangerang, ditemukan kurangnya motivasi kerja. Kurangnya motivasi ini ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan. Kurangnya dukungan finansial dari perusahaan serta keterbatasan dalam penawaran asuransi kesehatan BPJS dari pemerintah untuk seluruh karyawan menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja. Bahkan, kurangnya penghargaan dari pimpinan kepada karyawan yang berhasil mencapai target juga ikut menyumbang pada penurunan motivasi kerja. Performa kerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri. Oleh karena itu, penting untuk menjaga motivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Rivai (2015:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. 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.

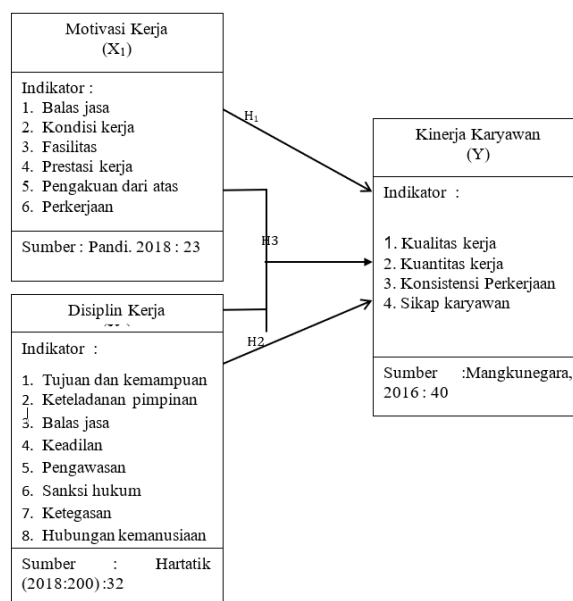
Disiplin Kerja

Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2019:332) Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian

pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Farida dan Hartono (2016:41) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Amstron dan Baron Fahmi (2018:2), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

3. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data atau angka-angka, data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner karyawan secara langsung. Tempat penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang yang beralamat *Modern Business Park No.8A, RT.001/RW.004, Buaran Indah, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 56 orang karyawan pada perusahaan PT. Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, kemudian menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 56 karyawan PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan Skala *likert* digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini. Kuesioner yang dibuat yaitu mengenai pengaruh disiplin dan efektivitas terhadap kinerja karyawan PT. Penta Valent Cabang Kota Tangerang. ini memperoleh data dengan angket tertutup dengan Skala *Likert*. Dengan kriteria jawaban SS, S, R, TS, STS. Kemudian mempunyai nilai SS (5), S (4), R (3), TS (2), STS (1).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengolahan Regresi Variabel Motivasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.053	3.376		1.497	.140
	Motivasi	.546	.077	.695	7.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 5,053 + 0,546 X_1$. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta (α) sebesar 5,053 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap terbentuk sebesar 5,053 satuan. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,546 menunjukkan adanya pengaruh positif yang searah artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,546 satuan.

Tabel 2 Hasil Pengolahan Regresi Variabel Disiplin (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.017	3.032		3.633	.001
	Disiplin Kerja	.321	.054	.629	5.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 11,017 + 0,325 X_2$. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta (α) sebesar 11,017 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap terbentuk sebesar 11,017 satuan. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,325 menunjukkan adanya pengaruh positif yang searah artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,325 satuan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	3.251		.346	.731
	Motivasi	.397	.081	.505	4.881	.000
	Disiplin Kerja	.188	.053	.369	3.572	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel 3 di atas, maka diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,125 + 0,397 X_1 + 0,118 X_2 + e$

- Nilai konstanta (α) sebesar 1,125, menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap terbentuk sebesar 1,125 satuan.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,397 artinya setiap variabel motivasi ada peningkatan sebesar satu dengan asumsi variabel motivasi tetap maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 0,397 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,118 artinya setiap variabel disiplin kerja ada peningkatan sebesar satu dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 0,118 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

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

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.568	3.43590

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.695 ^a	.483	.474	3.79161	.483	50.476	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0, 483. data tersebut mengidentifikasi bahwa Motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 48,3%, sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.629 ^a	.396	.385	4.09820	.396	35.429	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,396. data tersebut mengidentifikasi bahwa Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 39,6 %, sisanya sebesar 60,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.568	3.43590

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,764. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,4 %, sedangkan sisanya 23,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesisi

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.053	3.376		1.497	.140
	Motivasi	.546	.077	.695	7.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,000 dan t hitung variabel Motivasi (X₁) sebesar 7,105 . Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung > t tabel (7,105 > 2,005) maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Artinya ada pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.017	3.032		3.633	.001
	Disiplin Kerja	.321	.054	.629	5.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,000 dan t hitung variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 5,952 . Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung > t tabel (5,952 > 2,005) maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.296	2	438.148	37.114	.000 ^b
	Residual	625.686	53	11.805		
	Total	1501.982	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dengan kata lain motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dapat dilihat nilai F hitung sebesar $37,114 > 2,779$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis data menggunakan uji statistik menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung yang melebihi nilai t-tabel ($7,105 > 2,005$) dan signifikansi yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai R-Square sebesar 0,483, ini mengindikasikan bahwa motivasi secara parsial berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi dikelola dengan baik dan optimal, akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini telah menegaskan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis data menggunakan uji statistik menemukan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Dibuktikan dengan t-hitung yang melebihi nilai t-tabel ($5,952 > 2,005$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan nilai R-Square mencapai 0,396, secara parsial kedisiplinan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 39,6% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan kerja yang baik dan optimal akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menggunakan uji statistik menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Hal ini terbukti dengan nilai F-hitung sebesar 37,114 yang melebihi nilai F-tabel (3,16), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,764 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,4% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika motivasi dan disiplin kerja digabungkan secara efektif, hal tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

5. PENUTUP

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Terbukti dari hasil analisis dengan nilai t-hitung sebesar 5,053, yang melebihi nilai t-tabel (2,005), serta signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,546 menegaskan bahwa memberikan motivasi secara optimal akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan besar terhadap kinerja karyawan di

cabang PT Penta Valent di Kota Tangerang. Hal ini terkonfirmasi oleh nilai t-hitung sebesar 11.017, yang jauh melampaui nilai t-tabel (2.005), dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Lebih lanjut, koefisien regresi sebesar 0,321 menegaskan bahwa disiplin kerja yang optimal secara signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Motivasi kolektif telah terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang. Hal ini terkonfirmasi oleh nilai F-hitung yang mencapai 37,144, melebihi nilai F-tabel (2,779), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, dengan nilai R-Square sebesar 0,764, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 76,4% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa integrasi yang baik antara motivasi dan disiplin kerja mampu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Penta Valent Cabang Kota Tangerang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adawiyah, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun (*Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*).
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akhmad, Subkhi dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49– 56.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Andika, I. W. P. (2021). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bhanda ghara rekso (persero) kabupaten ganyar (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR*).
- 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.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Dickiya, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*).
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang) (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*).
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto.
- 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.
- 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.
- Maulida, N. I., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta) (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Muhammad, H. Y., Nugraha, H. S., & Purbawati, D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 649-660.
- Novalena, E. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (jasindo) Kota Palembang.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47-59.
- Putra, K. A. N., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Witel Purwokerto. *eProceedings of Management*, 9(4).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30-39.
- Zella, F., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)