



Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

Siti Nurfauziah^{1*}, Gatot Kusjono²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance</p>	<p>This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Bilca Markin Jaya Makmur, both partially and simultaneously. The research method used in this research is quantitative method. The sample used was 190 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression, the results of this study indicate that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Simultaneous testing shows that Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 190 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang terus berkembang menciptakan tekanan pada perusahaan untuk mengelola keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan peningkatan produktivitas, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif yang memanfaatkan keberagaman untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja tim. Selain itu, peran sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan teknologi dan inovasi telah menjadi fokus utama dalam konteks manajemen global. Perusahaan harus memastikan bahwa SDM mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk mengintegrasikan teknologi baru dan berinovasi, sekaligus menjaga keseimbangan antara teknologi dan kebutuhan manusia. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia mereka dengan bijaksana agar dapat menyesuaikan diri dengan dinamika pasar global yang berubah-ubah dan memastikan kelangsungan operasional perusahaan.

Peranan Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower manajemen. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

*Corresponding author.
E-mail: nurfauziahsiti380@gmail.com

Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

PT. Bilca Markin Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang Produk penjualan meliputi box makanan dan minuman, tekstil, chemical, elektronik, sparepart, dan alat-alat rumah tangga lainnya. Perusahaan ini memiliki sekitar 100 lebih karyawan yang terdiri dari berbagai divisi, seperti pemasaran, keuangan, produksi, dan logistik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus.

Menurut Estiningsih, (2018), kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dilakukan dari seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal atau stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja

Menurut Abdul Basit et al., (2018), 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. Dengan demikian, berdasarkan beberapa uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegiatan kerja adalah kesenangan yang dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun motivasi bekerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadran maupun dengan paksaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Andia & Nurpatricia (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bachtiar (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019). menyatakan bahwa secara silmutan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bilca Markin Jaya Makmur.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam (Abdul Basit et al., 2018), motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menyatakan bahwasanya untuk mengukur tingkat motivasi seorang karyawan maka dapat digunakan indikator yang meliputi sebagai berikut: (1) Ketekunan, yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan. (2) Tingkat cita - cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan. (3) Rekan kerja yang dipilih yaitu aitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan. (4) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. (5) Orientasi tugas atau sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

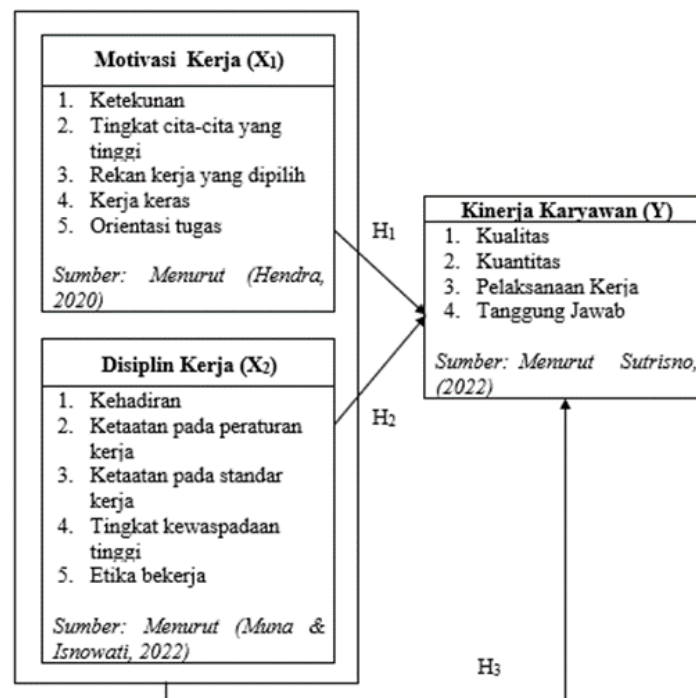
Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Sopandi, 2022), bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut pendapat Rivai dalam (Muna & Isnowati, 2022) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan pada Peraturan Kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. (3) Ketaatan pada Standar Kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. (5) Etika Bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Estiningsih, (2018), kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dilakukan dari seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal atau stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Sutrisno, (2022) yang meliputi sebagai berikut: (1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur yang ber alamat di Jl. Raya Pasar Kemis KM. 6, Kp. Cilongok, Kel. Sukamantri, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang Banten 15560. Menurut Sugiyono (2017: 44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini menghubungkan motivasi kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan cara melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bilca Markin Jaya Makmur sebanyak 190. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 95 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja				
1	X1.1	0,518	0,201	Valid
2	X1.2	0,497	0,201	Valid
3	X1.3	0,562	0,201	Valid
4	X1.4	0,655	0,201	Valid
5	X1.5	0,626	0,201	Valid
6	X1.6	0,424	0,201	Valid
7	X1.7	0,610	0,201	Valid
8	X1.8	0,495	0,201	Valid
9	X1.9	0,593	0,201	Valid
10	X1.10	0,555	0,201	Valid
Disiplin Kerja				
1	X2.1	0,502	0,201	Valid
2	X2.2	0,558	0,201	Valid
3	X2.3	0,504	0,201	Valid
4	X2.4	0,461	0,201	Valid
5	X2.5	0,646	0,201	Valid
6	X2.6	0,501	0,201	Valid
7	X2.7	0,522	0,201	Valid
8	X2.8	0,519	0,201	Valid
9	X2.9	0,623	0,201	Valid
10	X2.10	0,650	0,201	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1	0,459	0,201	Valid
2	Y2	0,514	0,201	Valid
3	Y3	0,407	0,201	Valid
4	Y4	0,480	0,201	Valid
5	Y5	0,626	0,201	Valid
6	Y6	0,600	0,201	Valid
7	Y7	0,592	0,201	Valid
8	Y8	0,505	0,201	Valid
9	Y9	0,648	0,201	Valid
10	Y10	0,401	0,201	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada keseluruhan variabel adalah valid diperoleh dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa $r_{tabel} = 0,201$.

Uji Reliabilitas

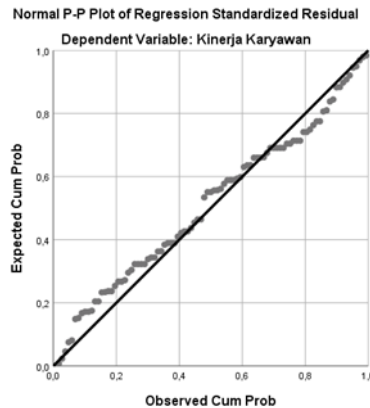
Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi Kerja	0.746	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.740	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.703	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,746.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada Gambar tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pada grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,162	2,798		3,632	,000		
	Motivasi Kerja	,257	,083	,268	3,119	,002	,541	1,849
	Disiplin Kerja	,516	,076	,588	6,832	,000	,541	1,849

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai tolerance variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.541 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.541 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1.849 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1.849 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
		B	Std. Error					
1	(Constant)		2,780	1,850		1,502	,136	
	Motivasi Kerja		,098	,055		,246	1,792	,076
	Disiplin Kerja		-,125	,050		-,342	-2,495	,014

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja (X1) 0.76 dan nilai signifikan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.014 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X1) terhadap (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,640	3,273		4,778	,000
	Motivasi Kerja	,639	,074	,667	8,629	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,640 + 0,639X_1$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 15,640 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,640 point. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,639 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,639 point.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X2) terhadap (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,590	2,521		5,786	,000
	Disiplin Kerja	,675	,058	,770	11,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,590 + 0,675X_2$. Nilai konstanta sebesar 14,590 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,590 point. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,675 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,675 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,162	2,798		3,632	,000
	Motivasi Kerja	,257	,083	,268	3,119	,002
	Disiplin Kerja	,516	,076	,588	6,832	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel di atas, persamaan regresi dari hasil tersebut dalam persamaan regresi $Y = 10,162 + 0,257X_1 + 0,516X_2$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 10,162 jika tidak ada variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin (X2) maka kinerja karyawan adalah sebesar 10,162. Nilai motivasi kerja (X_1) 0,257 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,257. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,516 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi

kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,516.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Silmutan Antara Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

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	,795 ^a	,632	,624	2,367	,632	78,858	2	92	,000

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.795 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,624	2,367

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.632 atau sebesar 63.2% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63.2%. sisanya 36.8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t Variabel (X_1) terhadap (Y))

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,162	2,798		3,632	,000
	Motivasi Kerja	,257	,083	,268	3,119	,002
	Disiplin Kerja	,516	,076	,588	6,832	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 3.119 > 1,986 dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 6.832 > 1,986 dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F) X_1 dan (X_2) terhadap (Y)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	883,524	2	441,762	78,858	,000 ^b
	Residual	515,381	92	5,602		
	Total	1398,905	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil penelitian pada table di atas dari hasil uji f di peroleh nilai F hitung sebesar $78.858 > 3.10$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parisal di buktikan dengan hasil analisis bahwa variabel motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15.640 + 0,338 X$, Nilai korelasi sebesar 0.667 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien Determinasi sebesar 44.5%. Berdasarkan uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $3.119 > 1,986$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Andia & Nurpatricia (2022). bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Secara Parisal di buktikan dengan hasil analisis bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 14.590 + 0.675 X$, Nilai korelasi sebesar 0.770 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien Determinasi sebesar 59.3%. Berdasarkan uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6.832 > 1,986$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Bachtiar (2017). Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Secara Parisal di buktikan dengan hasil analisis bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10.162 + 0.257 X1 + 0.516 X2$, Nilai korelasi sebesar 0.795 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien Determinasi sebesar 63.2%. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai F hitung sebesar $78.858 > 3.12$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ekhsan (2019). Bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $3.119 > 1,986$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6.832 > 1,986$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. Dari hasil penelitian pada tabel 4.29 di atas dari hasil uji f di peroleh nilai F hitung sebesar $78.858 > 3.12$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basit, A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Abdulah, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Apriatman, H., Ruslan, M., & Remmang, H. (2021). Motivasi kerja, kedisiplinan, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. *Pusaka Almaida*.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159–166.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi dan Komitmen Organisasi kaitanya Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267–276.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A., Hendryawan, S., & Arifin, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(1), 58–69.
- Fitri, Y. Y., Syaiful, & Suhanda, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 2(1), 1–6.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, D., Bismo, A., & Basri, A. R. (2020). the Effect of Food Quality and Service Quality Towards Customer Satisfaction and Repurchase Intention (Case Study of Hot Plate Restaurants). *Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i1.11913>
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223–232. [doi:https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797](https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797)
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163–178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.