



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok

Didi Suprianto^{1*}, Rahmi Andini Syamsuddin²

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

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-06-2024)

Revised (25-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

Keywords:

Work Discipline, Work

Motivation, Employee

Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial influence between work disciplines on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok, to analyze the partial effect of work motivation on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok, to analyze and determine the simultaneous influence between work discipline and work motivation on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Depok. This research method is Associative with a quantitative approach, as for the population used as many as 65 respondents and the sample used in this study as many as 65 respondents obtained from determining samples using saturated samples, namely using samples based on population numbers. Data collection techniques by means of questionnaires, data analysis techniques with validity, reality, classical assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis tests, t tests, f tests, and coefficients of determination. The results of the study showed that work discipline had a partial effect on employee performance, seen from value of $t_{calculated} > t_{table}$ ($8.054 > 1.99$) with a value (sig) of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a partial effect on employee performance seen from value of $t_{calculated} > t_{table}$ ($9.354 > 1.99$) with a value of (sig) $0.000 < 0.05$ and simultaneously work discipline and work motivation affect employee performance, seen from the value of $F_{calculated}$ greater than F_{table} ($57.013 > 3.15$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results, the coefficient of determination has an influence contribution of 63.6% and the remaining 36.4% is influenced by other factors.

Kata Kunci:

Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok, untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Metode penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi yang digunakan sebanyak 65 responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yang didapat dari penentuan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan sampel berdasarkan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, teknik analisis data dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis uji t uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,054 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($57,013 > 3,15$) dengan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.



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

*Corresponding author.

E-mail: Suprianto.ds@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Handoko (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Mangkunegara (2017:67) mengatakan "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena mengenai kinerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Depok berdasarkan target dan realisasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor yang dapat mempengaruhinya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah disiplin kerja yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap ketataan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019:89). Diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT Enseval Putera Megatrading Depok sangat tinggi di setiap tahunnya, pada tahun 2021 masih ada yang terlambat sebanyak 12 karyawan (21%), izin sebanyak 5 karyawan (9%), tanpa keterangan sebanyak 3 karyawan (5%) dan pulang lebih awal sebanyak 8 karyawan (14%). Pada tahun 2022 yang terlambat sebanyak 10 karyawan (16%), izin sebanyak 7 karyawan (11%), tanpa keterangan sebanyak 5 karyawan (8%) dan pulang lebih awal 7 karyawan (11%). Pada tahun 2023 yang terlambat sebanyak 11 karyawan (17%), izin sebanyak 4 karyawan (6%), tanpa keterangan sebanyak 2 karyawan (3%) dan pulang lebih awal sebanyak 5 karyawan (8%). Data tersebut membuktikan bahwa masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Pelanggaran disiplin kerja karyawan masih saja dilakukan karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016:322), pendapat lain diungkapkan oleh (Sedarmayanti, 2018:227) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Fenomena lainnya mengenai motivasi kerja adalah mengenai hubungan antar karyawan masih kurangnya kerja sama yang baik, hal ini ditunjukkan masih adanya persaingan antar karyawan. PT Enseval Putera Megatrading Depok masih belum mampu memberikan penghargaan bagi karyawan tidak adanya bonus bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik, sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dengan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

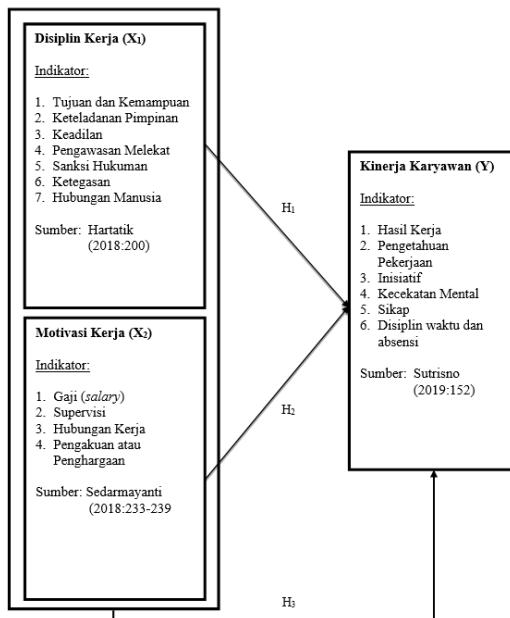
Hasibuan (2019:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sutrisno (2019:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2016:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2016:121)). Menurut Sunyoto (2017:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2017:107), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan".

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Pendapat lain diungkapkan oleh Bangun (2017:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai pesyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Menurut Sugiyono (2017:89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi penelitian dalam penyusunan skripsi adalah karyawan PT Enseval Putera Megatrading Depok sebanyak 65

karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT Enseval Putera Megatrading Depok. Metode analisis data dengan analisis regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Kinerja Karyawan (Y)				
No	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	KK1	0,684	0,244	Valid
2.	KK2	0,594	0,244	Valid
3.	KK3	0,619	0,244	Valid
4.	KK4	0,672	0,244	Valid
5.	KK5	0,648	0,244	Valid
6.	KK6	0,537	0,244	Valid
7.	KK7	0,654	0,244	Valid
8.	KK8	0,538	0,244	Valid
9.	KK9	0,518	0,244	Valid
10.	KK10	0,640	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X₁)				
1.	DK1	0,761	0,244	Valid
2.	DK2	0,860	0,244	Valid
3.	DK3	0,704	0,244	Valid
4.	DK4	0,615	0,244	Valid
5.	DK5	0,598	0,244	Valid
6.	DK6	0,468	0,244	Valid
7.	DK7	0,637	0,244	Valid
8.	DK8	0,837	0,244	Valid
9.	DK9	0,604	0,244	Valid
10.	DK10	0,652	0,244	Valid
Motivasi Kerja (X₂)				
1.	MK1	0,788	0,244	Valid
2.	MK2	0,667	0,244	Valid
3.	MK3	0,627	0,244	Valid
4.	MK4	0,554	0,244	Valid
5.	MK5	0,739	0,244	Valid
6.	MK6	0,829	0,244	Valid
7.	MK7	0,829	0,244	Valid
8.	MK8	0,829	0,244	Valid
9.	MK9	0,499	0,244	Valid
10.	MK10	0,639	0,244	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Dari hasil uji validitas tersebut, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pernyataan yang diberikan kepada 65 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai 0,244 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya (Ghozali, 2017:54).

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0,909	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,918	10	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2023.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan (Ghozali, 2017:48).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,30302266
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,051
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
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: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2017:165).

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,525	1,905
Motivasi Kerja	,525	1,905

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik maka variabel dapat digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2017:106).

Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	Durbin-Watson
1	1,933

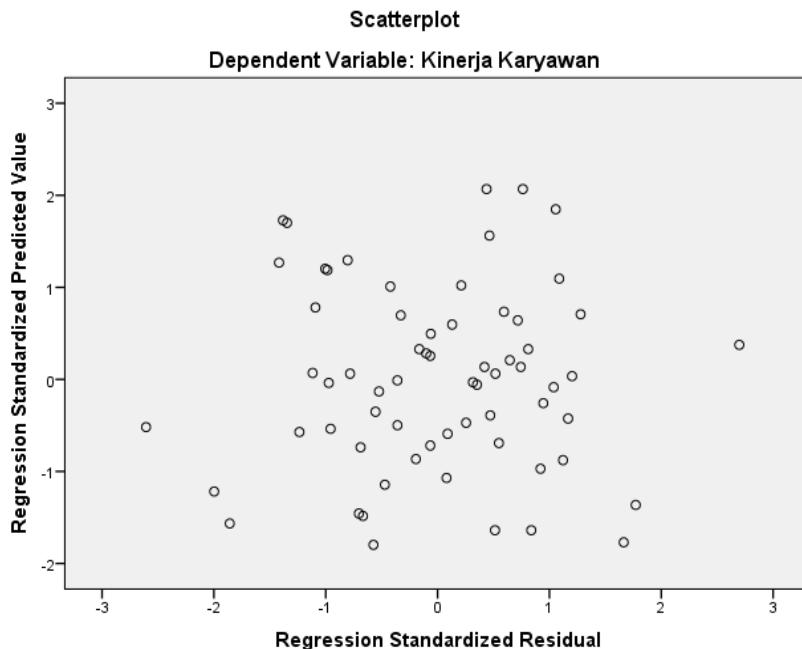
- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,933 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2017:139).

Hasil Koefisien Korelasi Product Moment

Tabel 6 Hasil Koefisien Korelasi Antar Variabel Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,712	,763
	Disiplin Kerja	,712	1,000	,689
	Motivasi Kerja	,763	,689	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000	,000
	Disiplin Kerja	,000	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja Karyawan	65	65	65
	Disiplin Kerja	65	65	65
	Motivasi Kerja	65	65	65

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Koefisien korelasi ditujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas uji korelasi ditemukan hasil koefisien korelasi pada tabel *correlation* disebutkan bahwa nilai atau korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan = 0,712 atau nilai R positif artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, serta apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai R maka disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai atau korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan = 0,763 atau nilai R positif artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai R maka motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai atau korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja = 0,689 atau nilai R positif artinya terdapat hubungan yang

positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja, serta apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai R maka disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja (Ghozali, 2017:152).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

**Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,617	,289		5,599	,000
Disiplin Kerja	,604	,075	,712	8,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan tabel 7 di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,054 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Enseval Putera Megatrading Depok.

**Tabel 8 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,006	,314		3,206	,002
Motivasi Kerja	,726	,078	,763	9,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan tabel 8 di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Enseval Putera Megatrading Depok.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,808	2	5,404	57,013	,000 ^b
Residual	5,877	62	,095		
Total	16,685	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Dari tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($57,013 > 3,15$) dengan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Koefisien Regresi Linier

**Tabel 10 Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	Standardized Coefficients
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,617	,289		
Disiplin Kerja	,604	,075	,712	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berikut adalah Persamaan regresi linier sederhana variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 1,617 + 0,604 X_1$$

- a) Nilai Konstan sebesar 1,617 artinya jika disiplin kerja (tetap), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,617.
- b) Koefisian regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,604 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,604 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Tabel 11 Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,006	,314		3,206	,002
Motivasi Kerja	,726	,078	,763	9,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berikut adalah Persamaan regresi linier sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. $Y = 1,006 + 0,726 X_2$ Nilai Konstan sebesar 1,006 artinya jika strategi motivasi kerja (tetap), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,006. Koefisian regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,726 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,726 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Tabel 12 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,794	,297		2,676	,010
Disiplin Kerja	,302	,088	,356	3,418	,001
Motivasi Kerja	,493	,099	,517	4,973	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berikut adalah Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,794 + 0,302 X_1 + 0,493 X_2$.

- 1) Nilai Konstan sebesar 0,794 artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja (tetap), maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,794.
- 2) Koefisian regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,302 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 0,302 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisian regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,493 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,493 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 13 Koefisien Determinasi Variabel X_1 terhadap Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,499	,36123

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan tabel 13 di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) antara variabel X_1 dengan Y yang diperoleh sebesar 0,507, artinya disiplin kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 14 Koefisien Determinasi Variabel X_2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,581	,575	,33295

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Dari hasil perhitungan tabel 14 di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) antara variabel X_2 dengan Y yang diperoleh sebesar 0,581, artinya motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,1% dan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 15 Koefisien Determinasi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,636	,30787

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Dari hasil perhitungan tabel 15 di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yang diperoleh sebesar 0,636, artinya disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik inferensial bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung artinya bahwa "jika kinerja karyawan ingin meningkat, maka pihak PT Enseval Putera Megatrading Depok harus mengelola variabel disiplin kerja terutama pada dimensi supervisi yaitu PT Enseval Putera Megatrading Depok "HARUS" meningkatkan disiplin kerja lebih baik lagi dengan 1) tetapkan tujuan yang jelas: mengetahui apa yang ingin Anda capai dapat memberikan fokus dan motivasi yang kuat untuk menjaga disiplin dalam pekerjaan Anda, 2) rencanakan waktu dengan bijak: buatlah jadwal atau agenda harian yang jelas. Tentukan waktu untuk setiap tugas dan patuhi jadwal tersebut sebisa mungkin, 3) buat Lingkungan Kerja yang Tertata: Bersihkan area kerja Anda dari gangguan dan buatlah tempat kerja yang nyaman dan terorganisir. Hal ini dapat membantu Anda tetap fokus dan mengurangi godaan untuk berselancar di internet atau melakukan hal-hal lain yang tidak produktif, 4) prioritaskan tugas: Ketahui tugas-tugas mana yang paling penting dan berikan prioritas pada hal-hal tersebut. Fokus pada hal-hal yang paling penting terlebih dahulu sebelum beralih ke tugas-tugas lainnya, 5) gunakan teknologi untuk membantu: Ada banyak aplikasi dan alat manajemen waktu yang dapat membantu Anda mengatur jadwal, mengingatkan tenggat waktu, dan melacak kemajuan Anda dalam mencapai tujuan, 6) ambil istirahat yang cukup: Memberikan istirahat yang cukup kepada diri Anda sendiri penting untuk menjaga konsentrasi dan energi Anda. Hindari bekerja terus-menerus tanpa istirahat, karena hal itu bisa mengakibatkan kelelahan dan penurunan produktivitas, 7) berikan dampak positif pada kebiasaan: Berikan hadiah kepada diri sendiri setelah menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Ini bisa menjadi cara yang efektif untuk memperkuat kebiasaan bekerja dengan disiplin, 8) evaluasi dan sesuaikan: secara teratur, evaluasi kembali cara Anda bekerja dan identifikasi apa yang telah berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan. Sesuaikan strategi Anda sesuai kebutuhan untuk terus meningkatkan disiplin kerja Anda. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wau, Waoma dan Fau (2021), Pramularso dan Anggraeni (2023) dan Sazly dan Winna (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik inferensial bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung artinya bahwa "jika kinerja karyawan ingin meningkat, maka pihak PT Enseval Putera Megatrading Depok harus meningkatkan motivasi kerja terutama pada dimensi kuantitas pekerjaan dari karyawan yaitu PT Enseval Putera Megatrading Depok "HARUS" memberikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas pekerjaannya dengan cara 1) Komunikasi Terbuka: Diskusikan target kerja dan harapan dengan karyawan secara terbuka. Berikan pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, 2) Penetapan Tujuan yang Realistik: Tetapkan tujuan yang dapat dicapai dan realistik berdasarkan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Hindari menetapkan target yang terlalu tinggi atau tidak mungkin dicapai, 3) Penggunaan Sistem Pengelolaan Tugas: Gunakan sistem pengelolaan tugas atau proyek untuk memantau dan mengatur pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Ini dapat membantu dalam penugasan, penjadwalan, dan pelacakan kemajuan, 4) Delegasi Pekerjaan: Pelajari kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melakukan tugas tertentu. Delegasikan tugas sesuai dengan kemampuan dan minat mereka untuk memaksimalkan efisiensi, 5) Prioritaskan Tugas: Bantu karyawan memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya. Ini membantu mereka fokus pada hal-hal yang paling penting terlebih dahulu, 6) Beri Dukungan dan Bimbingan: Selalu siap memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pastikan mereka memiliki sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 7) Evaluasi dan Umpam Balik: Lakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan dan berikan umpan balik konstruktif. Ini membantu mereka memahami area mana yang perlu diperbaiki dan memberikan penghargaan atas prestasi yang baik, 8) Fleksibilitas: Berikan fleksibilitas kepada karyawan dalam mengatur waktu dan cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Ini dapat membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, 9) Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang telah bekerja keras dan mencapai target mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka, 10) Pemantauan dan Penyesuaian: Pantau terus kinerja karyawan dan sesuaikan penugasan dan kuantitas pekerjaan sesuai kebutuhan dan perubahan yang terjadi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019), Maharani, Supriatin dan Puspitawati (2023) dan Lusri dan Siagian (2018).

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik inferensial bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa "jika kinerja karyawan ingin meningkat maka pihak PT Enseval Putera Megatrading Depok harus secara bersama-sama mengelola varibel disiplin kerja dan motivasi kerja terutama pada dimensi supervisi dan kuantitas pekerjaan dari karyawan "HARUS" mengelola dimensi-dimensi tersebut. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2021) dan Ma'ruf dan Chair (2020).

5. PENUTUP

Hasil menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,054 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan persamaan $Y = 1,617 + 0,604 X_1$. Koefisien determinasi sebesar 50,7%. Hasil menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Hal ini dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 1,99$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan persamaan $Y = 1,006 + 0,726 X_2$. Koefisien determinasi sebesar 58,1%. Hasil menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Depok. Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($57,013 > 3,15$) dengan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan persamaan $Y = 0,794 + 0,302 X_1 + 0,493 X_2$. Koefisien determinasi sebesar 63,6%.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Alma H. Buchari, (2018), Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro: Semarang.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen (Edisi 2). BPFE: Semarang.
- Hartatik. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2550-0791.
- 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.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Lusri dan Siagian. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal AGORA*, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2478-9342.
- Ma'ruf dan Chair. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal BRAND*, Vol. 2, No. 1, ISSN: 2715-4920.
- Maharani, Supriatin dan Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1, ISSN: 2723 – 6482.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pradipta dan Musadad. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*, Vol. 5 No. 3 (2019): JABM Vol. 18 No. 4, ISSN: 2528-1127.
- Pramularso dan Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *Jurnal Manajemen (MAMEN)* Vol. 2 No, ISSN: 2810 – 0484.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Rozarie. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV Rozarie
- Sabran, Bob. (2017). Manajemen Pemasaran. Edisi 14 Jilid. Jakarta: Erlangga
- Sazly dan Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif* Vol. 17, No. 1, ISSN: 2550 – 1178.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

- 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.
- Solihin, I. (2017). Manajemen Strategik. Erlangga.
- 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.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM. Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N. (2012). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Terry, G. R. (2018). Dasar-dasar Manajemen,. Alfabeta.
- Tusholihah, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. E-Journal Equilibrium Manajemen, Vol 5, No. 2, ISSN: 2460 – 2299.
- Uno, Hamzah. (2016). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wachidah dan Luturlean. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Bisnis, Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3 No.2, ISSN 2621 – 5306/.
- Wau, Waoma dan Fau. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol 4, No. 2, ISSN: 2614-3812
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wiratna, Sujarweni. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.