

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA AGUNG OETAMA TANGERANG SELATAN**

**Nuraida Febriani, Agrasadya**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Corresponding author: nuraidafebriani06@gmail.com

**ABSTRACT**

**Purpose.** This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Cahaya Agung Oetama South Tangerang. **Methods.** The research methodology used is quantitative method. The population in this study was 60 employees at PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan. With the number of samples taken 60 respondents using the solvin formula. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis methods using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous f tests.

**Findings.** The results of the study indicate that the partial hypothesis test of the Work Discipline variable (X1) obtained a calculated t value  $> t$  table  $6.125 > 2.002$  and significant ( $0.00 < 0.050$ ). This means that Work Discipline (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The partial hypothesis test of the Work Motivation variable (X2) obtained a calculated t value  $> t$  table  $5.994 > 2.002$  and significant  $0.00 < 0.05$ . This means that Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the simultaneous hypothesis test obtained a calculated f value  $> f$  table  $35.927 > 3.16$  and a significant value ( $0.000 > 0.05$ ).

**Implication.** Work discipline and work motivation affect employee performance, so the implication of this study is that companies can improve employee performance by balancing appropriate work discipline and ensuring a strict work motivation process so that employees have the qualifications and abilities that match the company's needs so that they can work more effectively and efficiently.

**Keywords.** Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

**ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

**Metode.** Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang. Dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan menggunakan rumus solvin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan.

**Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis parsial variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $6,125 > 2,002$  dan signifikan ( $0,00 < 0,050$ ). Artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis parsial variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $5,994 > 2,002$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji hipotesis simultan diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel  $35,927 > 3,16$  dan nilai signifikan ( $0,000 > 0,05$ ).

**Implikasi.** Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyeimbangkan antara disiplin kerja yang baik dan memastikan adanya proses motivasi kerja yang ketat agar karyawan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

**Kata Kunci.** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Perubahan wawasan serta teknologi pada dunia usaha kini kian dipengaruhi oleh persaingan yang cukup ketat. Penyebab kondisi yang demikian disebabkan karena tuntutan yang dihadapi oleh Perusahaan untuk memiliki kualitas yang sejajar dengan para kompetitor dibidang jasa maupun barang, hasil yang diproduksi, Maupun sumber daya manusianya, Perusahaan tidak boleh mengabaikan aspek sumber daya manusia untuk menjadikan landasan berthaan bagi Perusahaan. Sumber daya manusia digunakan Perusahaan agar bisa memimpin Perusahaan mencapai tujuannya.

PT Cahaya Agung Oetama berdiri pada tanggal 14 Maret 2014. Dengan seiring berjalannya waktu PT Cahaya Agung sudah berdiri selama 9 tahun lamanya. pertumbuhan PT Cahaya Agung

Oetama sangatlah pesat, sehingga PT Cahaya Agung Oetama memiliki 2 Cabang di daerah yang berbeda. Pertama kalinya PT Cahaya Agung Oetama berdiri yaitu di Bandung Cicadas tepatnya di ruko Apartement Gateway. Untuk cabang yang ke dua berada di Ruko Acacia Arcade Jl. Jombang Raya, Blok AA/M1-2, Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten. Perusahaan PT. Cahaya Agung Oetama ini sudah memiliki 6 divisi yaitu, divisi PPE (*Personal protective equipment*), divisi Infrastruktur, divisi Telekomunikasi, divisi *Food and Beverage*, divisi Property, divisi Travel.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin Kerja harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Motivasi pada seseorang dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat diungkapkan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang yang dimiliki karyawan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah meskipun kemampuan yang dimilikinya baik ataupun peluang yang dimilikinya besar. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja sebagai item yang penting sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebetulan didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. (Ilham et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozalia (2015) variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan juga harus mendapatkan perhatian dari para pimpinan Perusahaan, sebab kurangnya kinerja dari karyawan akan berpengaruh kepada kinerja Perusahaan secara keseluruhan. Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Kinerja menjadi faktor yang sangat penting sebagai tujuan seseorang untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh karena itu fakta bahwa masih banyak karyawan kerja tidak sesuai target.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kajian Pustaka

#### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) menyatakan "disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam Perusahaan".

Menurut Hasibuan (2017:94) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma social yang berlaku".

Menurut Singodimejo (2017:86), mengatakan "Disiplin merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Sedangkan Menurut Terry (2017:87) "Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar semua karyawan dapat disiplin dengan baik dari dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan".

Menurut Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "discipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin sangat penting untuk kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin sangat penting untuk kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Pratiwi (2019:97) mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik betuk, arah, intensitas, dan durasinya”.

Menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan “Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi”.

Menurut Maruli (2020:58) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

Motivasi ialah salah satu factor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerap kali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

### **Kinerja Karyawan**

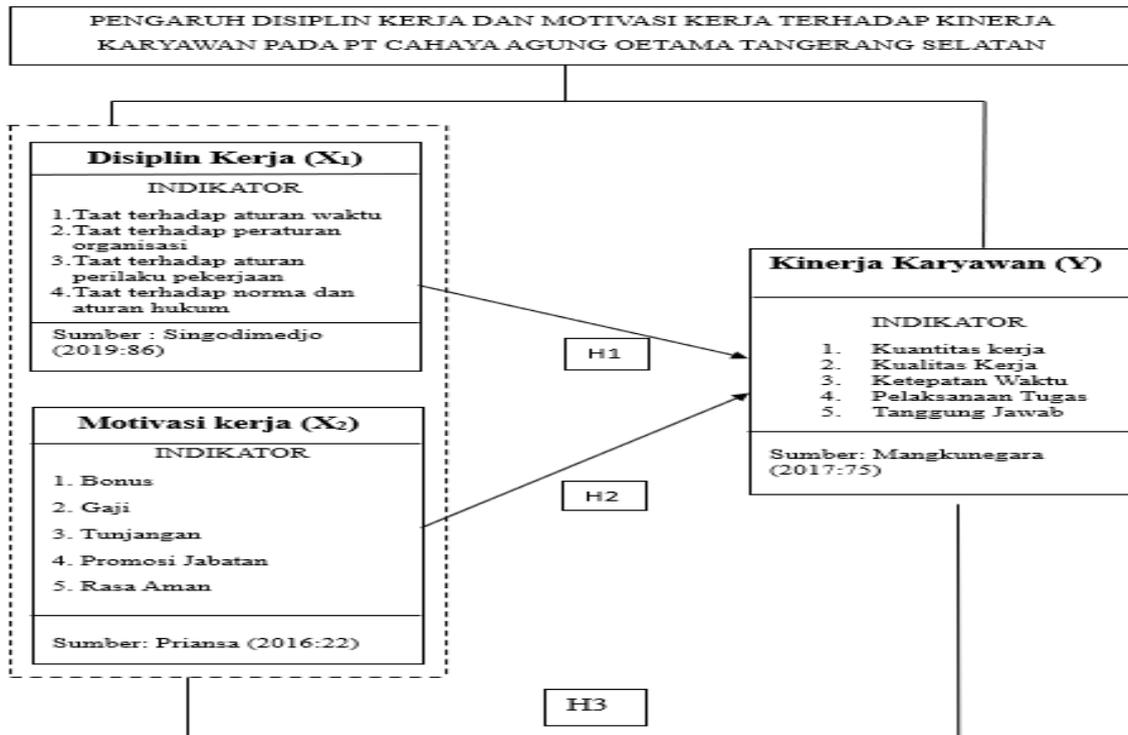
Menurut Menurut Ghibson (2017:374) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas kemudian menurut Ginting (2018:95) yang menyatakan bahwa “Kinerja ialah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai dari beberapa definisi diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2019:139) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Safiih (2021:219) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Mardika (2022:46) menyatakan “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam kurun waktu tertentu.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variable dengan variable yang lain. Dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian diolah dengan statistic, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan.

Menurut Sugiyono (2017:8) "Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat *positivisme* bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka". Penelitian dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 148) "Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipejajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 120) menyatakan bahwa " Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling purposive dengan sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Menurut sugiyono (2016:126) menyatakan bahwa " Teknik sampling purposive dengan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Teknik sampling purposive ini cocok bila digunakan pada penelitian kuantitatif atau penelitian-

penelitian yang tidak ada generalisasi, sedangkan sampling jenuh atau sensus adalah Teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel seluruhnya. Dengan demikian sampel yang digunakan penulis, sebagai sumber data pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan yang berjumlah 60 responden.

### **Operasionalisasi variabel**

Operasional variable penelitian menjelaskan tentang jenis variable serta gambaran dari variable yang diteliti berupa nama variable, sub variable, indicator variable, ukuran variable dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Menurut Sugiyono (2017: 38) mengemukakan bahwa "Variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini ada dua variable yang digunakan yaitu variable independent dan variable dependen.

#### **1. Variable Independen**

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan "Variable independent adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen". Variable bebas dalam penelitian ini terdiri dari variable (X1) sebagai disiplin kerja, variable kedua yaitu (X2) sebagai Motivasi kerja.

#### **2. Variable Dependen**

Menurut Sugiyono (2017: 39) "Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas". Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sudaryo et al. (2018: 205) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau Perusahaan".

### **Teknik Analisis**

1. Uji Instrumen Data
  - a. Uji Validitas  
Validitas menurut Sugiyono (2018:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkoreksikan skor item dengan total item-item tersebut.
  - b. Uji Reliabilitas  
Menurut Imam Ghazali (2016:71) Instrumen yang realibel belum tentu valid. Instrument yang realibel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (tidak berubah).
2. Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) menyatakan bahwa " Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum akan digunakan nantinya seharusnya sudah memenuhi beberapa asumsi, yang bisa disebut asumsi klasik".
3. Analisis Regresi Linear  
Menurut Sugiyono (2017:227) menyatakan bahwa "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besar koefisien dari hasil persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".
4. Analisis Koefisien Determinasi  
Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara persial maupun simultan.
5. Pengujian Hipotesis  
menurut Sugiyono (2018:213) menyatakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dibuat dalam bentuk kalimat pertanyaan".

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana gambaran keadaan objek yang diteliti berdasarkan pada variabel yang ditetapkan sebagai model penelitian. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data penelitian menggunakan skala pengukuran.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). dalam menganalisis penulis menggunakan Analisa deskriptif dengan memberikan subjek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penelitian dalam kuesioner.

**Tabel 4.1 Skala Interval**

Rentang Skala	Keterangan/Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:93)

No	Variabel	Rata-rata	Skala	Kriteria
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	3,65	3,41-4,20	B
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	3,61	3,41-4,20	B
3	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	4,08	3,41-4,20	B

Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,65 dengan kriteria "baik", Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61 dengan kriteria "baik", dan Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,08 dengan kriteria "baik".

#### Pengujian Instrumen Data Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas  
Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,794	0,254	valid
2	0,498	0,254	valid
3	0,514	0,254	valid
4	0,664	0,254	valid
5	0,794	0,254	valid
6	0,527	0,254	valid
7	0,671	0,254	valid
8	0,712	0,254	valid
9	0,661	0,254	valid
10	0,524	0,254	valid

**Motivasi Kerja (X2)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,594	0,254	Valid
2	0,696	0,254	Valid
3	0,715	0,254	Valid
4	0,848	0,254	Valid
5	0,880	0,254	Valid
6	0,810	0,254	Valid
7	0,751	0,254	Valid
8	0,879	0,254	Valid
9	0,692	0,254	Valid
10	0,694	0,254	Valid

**Kinerja Karyawan (Y)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,499	0,254	Valid
2	0,683	0,254	Valid
3	0,502	0,254	Valid
4	0,653	0,254	Valid
5	0,679	0,254	Valid
6	0,713	0,254	Valid
7	0,764	0,254	Valid
8	0,750	0,254	Valid
9	0,826	0,254	Valid
10	0,754	0,254	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,254). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian ini.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,825	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,859	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas pada semua variabel dianggap reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandar dized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.3555872
		3
Most Extreme	Absolute	.158
Differences	Positive	.126
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.090 <sup>d</sup>
	99% Confidence Lower	.083
	Interval Bound	
	Upper	.097
	Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari populasi berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig	Tolerance	VIF
		B	Std Error	Beta					
1	(Constant)	13,388	3,950			3,390	,001		
	Disiplin Kerja	,354	,115		,390	3,081	,003	,581	1,722
	Motivasi Kerja	,333	,115		,366	2,895	,005	,581	1,722

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 0,581, hal ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari nilai acuan 0,10. Sementara itu, nilai VIF yang

diperoleh adalah 1,722, yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari nilai acuan sebesar 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	,686 <sup>a</sup>	,471	,452	3,41395	1,891
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,891 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Heteroskidastisitas

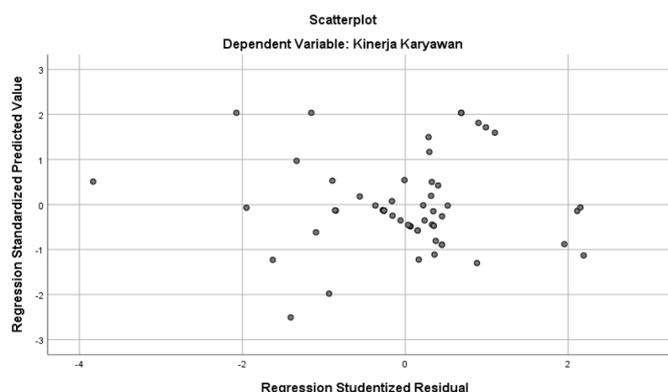
**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskidastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.350	2.771		.126	.900
	Disiplin Kerja	-.078	.081	-.165	-.971	.335
	Motivasi Kerja	.126	.081	.265	1.555	.126

a. Dependent Variable: ABS\_res

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Pada tabel 6, nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,335 dan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,126. Kedua nilai variabel *independent* tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

**Gambar 2 Hasil Uji Glejser**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur. Titik-titik dalam grafik menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu y, baik di atas maupun di bawahnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana ( $X_1$ ) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Modal	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	18.313	3.785		4.839	.000
Disiplin Kerja	.570	.093	.628	6.125	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18, maka dapat diperoleh regresi  $Y = 18,313 + 0,570 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 18.313 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 18.313 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,570 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain. Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,570 kali

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Modal	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	18.297	3.869		4.729	.000
Motivasi Kerja	.563	.094	.618	5.994	.000

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,297 + 0,563 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,297 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 18,297 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,563 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variable Motivasi Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,563 kali.

**Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Modal	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	13.388	3.950		3.390	.001
Disiplin Kerja	.354	.115	.390	3.081	.003
Motivasi Kerja	.333	.115	.390	2.895	.005

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.20, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,388 + 0,354 X_1 + 0,333 X_2$$

- a. Nilai Constanta sebesar 13,388 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa di pengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 13,388
- b. Pengaruh antara variabel :
  - 1) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik kedisiplinan didalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,354.
  - 2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,333.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 10. Pendoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval nilai koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:228)

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

correlations			
		Disiplin	Kerja
Disiplin	Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja	Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

	g. (2-tailed)	.000	
		.60	.60
Correlations is significant at the 0,01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 12. Hasil Koefisien Korelasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

correlations			
		Motivasi	Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.618**
	g. (2-tailed)		.000
		.60	
Kinerja	Pearson Correlation	.618**	1
	g. (2-tailed)	.000	
		.60	.60
Correlations is significant at the 0,01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 13, Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Secara Simultan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.452	3.41395
a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,686 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) Terhadap (Y)**

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 26, 2024

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.372	3.65530
a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14, nilai koefisien determinasi sebesar 0,194, yang artinya variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berkontribusi sebesar 19,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.382	3.62468
a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel 15, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,328, yang artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi sebesar 38,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 6,18 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.452	3.41395
a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data primer yang diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 16, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-47,1\%) = 52,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**UJI Hipotesis**  
**UJI Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Tabel 17 Hasil Uji t Parsial (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Modal	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	18.313	3.785		4.839	.000
Disiplin Kerja	.570	.093	.628	6.125	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,125) > (2,002)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

**Tabel 18. Hasil Uji t Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Modal	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	18.297	3.869		4.729	.000
Motivasi Kerja	.563	.094	.618	5.994	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data promer diolah SPSS versi 26,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 18 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,994) > (2,002)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

**Tabel 19. . Hasil Uji Hipotesis Simultan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Anova						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	480.031	1	480.031	35.927	.000 <sup>b</sup>
	Residual	774.953	58	13.361		
	Total	1254.983	59			

a. Dependent Variabel : Kinerja  
b. Predictors : Motivasi kerja dan disiplin kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(35,927 > 3,16)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$

ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variable Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan karena Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,627 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya variable memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,393 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,3\%) = 60,7\%$ . nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,125) > (2,002)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitian menghasilkan Kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,313 + 0,570 X_1$ , serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan Kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 60,7% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,125) > (2,002)$ .

#### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variable Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan karena Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,618 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,382 maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 38,2%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-38,2\%) = 61,8\%$  nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,994) > (2,002)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitian menghasilkan Kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,297 + 0,563 X_2$  serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Wulansari (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,297 + 0,563 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,618 dan determinasi sebesar 38,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,994) > (2,002)$ .

#### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,388 + 0,354 X_1 + 0,333 X_2$ . Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,686 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-47,1\%) = 52,9\%$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(35,927 > 3,16)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanta (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9%. Uji hipotesis diperoleh sig. (35,927 > 3,16) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000<0,05).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Keny Astria (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Agung Oetama. Dimana dalam penelitiannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,388 + 0,354 X_1 + 0,333 X_2$ . Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,686 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799. Uji hipotesis diperoleh signifikansi (0,000<0,05).

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari variable bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sementara tentu masih banyak faktor yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 60 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun nambah variable lainnya.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,313 + 0,570 X_1$ , diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,393 atau 39,3% dan uji hipotesis di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,125 > 2,002$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau (0,000<0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,297 + 0,563 X_2$  diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 0,382 maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 38,2% sedangkan sisanya sebesar (100-38,2%) = 61,8% dan uji hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,994 > 2,002$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau (0,000<0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh  $Y = 13,388 + 0,354 X_1 + 0,333 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar (100-47,1%) = 52,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung}$

$> f_{tabel}$  atau  $(35,927 > 3,16)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Agung Oetama Tangerang Selatan.

#### DaftarPustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke Tujuh.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Istinjanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Malhotra. (2013). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sudjana, N. (2014). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 8* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo.
- Hasibuan, J.S. and Silvy, B. (2019) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jasman', *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), pp. 134–147
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. "Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta." Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. "Definisi dan Operasional Variabel Penelitian." *Definisi dan Operasional Variabel Penelitian*.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Mitra Wacana Media
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II (Vol. 1)*. Umpo Press.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Flippo, Edwin B dalam R Supomo dan Eti Nurhayati, 2018:7, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sutrisno, S. (2019). *Pelatihan dan Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang*. *Jurnal Ilmiah UNTAG*, 8(2), 53–62.