

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEKAR NIAGA SENTOSA

Egi Weli Chardia¹, Thamrin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan

Email: Egiwellychardia28@gmail.com¹, dosen01195@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at PT Mekar Niaga Sentosa.*

Methods. *This type of research is quantitative research and the data collection technique used in this research is a questionnaire. The population in this study were all employees of PT Mekar Niaga Sentosa with a sample size of 61 respondents. Then analyze the data obtained by the classical assumption test, multiple linear regression, T and F tests, and coefficient tests.*

Findings. *This research proves that there is a positive influence between the competency and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 89.4%.*

Implication. *Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance seen from the value of F count > F table or (245,477 > 3.16), this is also reinforced by p value < Sig 0.05 or (0.000 < 0.05) with a relationship like this there is a meaning that the more discipline and motivation greatly affect employee performance at PT Mekar Niaga Sentosa.*

Keywords. *Discipline; Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Niaga Sentosa.

Metode. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mekar Niaga Sentosa dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Kemudian di lakukan analisis terhadap data-data yang di peroleh uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T dan F, dan uji koefisien.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 89,4%.

Implikasi. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lihat dari nilai F hitung > F tabel atau (245,477 > 3.16), hal ini juga di perkuat dengan p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan hubungan seperti ini terdapat arti bahwa semakin disiplin dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Niaga Sentosa.

Kata Kunci. Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki kapasitas yang signifikan untuk mengelola operasional perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan harus digunakan secara maksimal untuk mencapai hasil yang optimal. dan juga aspek yang sangat penting dalam menjalankan suatu bisnis adalah aspek sumber daya manusia pada masyarakat yang selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi di sebuah perusahaan karena masyarakat merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam manajemen suatu perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan, dengan adanya karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki keterampilan dan tenaga kerja yang tinggi dibutuhkan perusahaan guna untuk mencapai suatu tujuannya secara bersama. Sumber daya manusia digunakan dalam organisasi sebagai ahli strategi, fasilitator, dan perencana untuk mencapai tujuan secara efisien.

Untuk memenuhi standar kinerja perusahaan, personel harus menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam tugasnya untuk meningkatkan efisiensi. Meskipun demikian, batasan-batasan ini tidak sepenuhnya dipatuhi oleh karyawan, khususnya terkait kehadiran di kantor. Hasil data memperkuat pernyataan ini, dan para peneliti di PT Mekar Niaga Sentosa menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja, khususnya terkait kehadiran, masih belum optimal.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan pada Tahun 2022-2024

| Bulan | Jumlah Karyawan | Alpha | Izin | Terlambat |
|-----------|-----------------|-------|------|-----------|
| Januari | 61 | 10 | 19 | 32 |
| Februari | 61 | 11 | 15 | 35 |
| Maret | 61 | 4 | 20 | 37 |
| April | 61 | 7 | 12 | 42 |
| Mei | 61 | 18 | 8 | 35 |
| Juni | 61 | 16 | 14 | 31 |
| Juli | 61 | 22 | 8 | 31 |
| Agustus | 61 | 17 | 8 | 36 |
| September | 61 | 20 | 15 | 26 |
| Oktober | 61 | 6 | 24 | 31 |
| November | 61 | 24 | 12 | 25 |
| Desember | 61 | 15 | 22 | 24 |
| Total | 732 | 170 | 177 | 385 |

Sumber: Data absensi 2023 PT Mekar Niaga Sentosa

Berdasarkan data absensi 2023 pada PT Mekar Niaga Sentosa menunjukkan bahwa tingkat ketidak-disiplinan di PT Mekar Niaga Sentosa sangat tinggi pada bulan April, dengan 42 karyawan, sedangkan terendah pada bulan Desember. Selain itu, ketidakhadiran mencapai puncaknya pada bulan November, yang memengaruhi 24 karyawan. Jumlah izin tertinggi terjadi pada bulan Oktober, dengan total 24 personel. Dapat ditentukan bahwa karyawan tertentu tetap tidak disiplin dalam kehadiran, meskipun ada masa tenggang 20

menit sebelum batas waktu yang ditetapkan kantor pukul 08:00, sehingga waktu kedatangan paling lambat yang diizinkan adalah 08:20.

Masalah terkait kinerja karyawan di PT Mekar Niaga Sentosa yang perlu ditangani antara lain adalah kehadiran dan jam kerja. Mengingat masih banyaknya ketidaksesuaian yang tidak sesuai dengan idealisme. Karyawan masih menemukan kekurangan tertentu yang dapat menurunkan motivasi mereka, sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin.

Di samping disiplin, staf harus dimotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif. Berdasarkan kepemimpinan perusahaan, diharapkan setiap individu akan menumbuhkan etos kerja yang kuat untuk memajukan perusahaan dan memenuhi tujuannya secara efisien dan efektif. Karyawan tidak hanya harus terlibat dalam pekerjaan kantor formal tetapi juga menikmati tugas mereka untuk mencegah kebosanan dan meningkatkan ketekunan mereka. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika diberikan berbagai situasi dan kondisi yang memfasilitasi pengembangan keterampilan.

Banyak faktor yang dapat membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu salah satunya motivasi. Motivasi merupakan dorongan dalam diri untuk dapat membangkitkan semangat bekerja menurut Menurut Maruli (2020),” motivasi kerja adalah keinginan dan hasrat yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan, memelihara, dan mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2016:321-323), “motivasi yaitu perilaku yang berorientasi pada tujuan.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau Gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Pada PT Mekar Niaga Sentosa pemberian motivasi dilakukan agar pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik. dengan kualitas kinerja tersebut dapat menciptakan karyawan dengan sebuah prestasi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

Menurut Arikunto (2020) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.” Menurut Thomas goordon (2020) ‘disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan bersedia menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut’. Berdasarkan beberapa ahli pengertian para ahli di atas disiplin dapat di artikan sebagai suatu sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menaati peraturan-peraturan yang telah di tetapkan di dalam suatu organisasi.

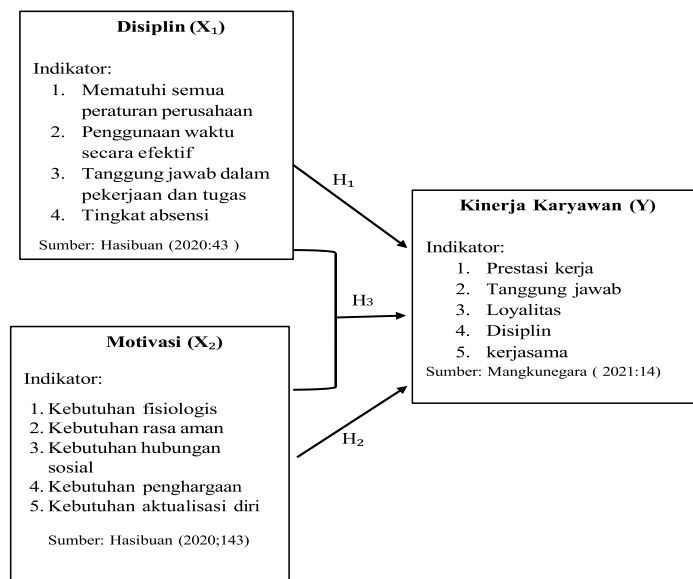
Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017: 55) ‘motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau mencapai kepuasan bekerja’. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017: 111) mengemukakan bahwa “motivasi

adalah persangsang keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai”. Berdasarkan beberapa definisi motivasi menurut para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang berdasarkan tekanan psikologis dalam dirinya yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:17) kinerja merupakan hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil dari input dan output yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai apa yang di harapkan atasannya. Menurut Augst W. Smith dalam Sedarmayanti (2018:50) kinerja adalah hasil keluaran dari suatu proses. Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Arikunto (2015:71), “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Dengan itu Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang kebenarannya masih harus diuji.

H₁: Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

H01 = Tidak Terdapat Pengaruh Parsial Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Karyawan PT Mekar Niaga Sentosa.

Ha1 = Tidak Terdapat Pengaruh Parsial Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Karyawan PT

Mekar Niaga Sentosa.

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho₂ = Tidak Terdapat Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mekar Niaga Sentosa.

Ha₂ = Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mekar Niaga Setosa

H₃: Terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho₃ = Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mekar Niaga Setosa.

Ha₃ = Terdapat Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mekar Niaga Setosa.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deksriptif kuantitatif merupakan penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun sebagai pendukungnya berupa data kualitatif, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat konsultasi atau wawancara antara peneliti dengan informan.

Menurut Sugiyono (2018:8), Menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan PT Mekar Niaga Sentosa. Tempat Penelitian Yang Dilakukan Oleh Penulis Adalah PT Mekar Niaga Sentosa Jl. Muara Baru No 1a Rt 10 Rw 17 Penjaringan, Jakarta Utara.

Menurut Sugiyono (2017: 80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian Ini adalah semua karyawan PT Mekar Niaga Sentosa 61 Orang yang terdiri dari 16 orang karyawan PKWTT-*Fulltime*, 35 orang karyawan PKWT, dan 10 orang karyawan magang.

Menurut Juliansyah Noor (2012:148), “sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut sugiyono (2018:85), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua Karyawan PT Mekar Niaga Sentosa sebanyak 61 orang.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

| No | Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1. | Saya selalu mematuhi semua peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan | 0.786 | 0,2126 | Valid |
| 2. | Saya taat terhadap prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku di perusahaan | 0.903 | 0,2126 | Valid |
| 3. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan | 0.885 | 0,2126 | Valid |
| 4. | Saya menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan selesai tepat waktu | 0.947 | 0,2126 | Valid |
| 5. | Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya kerjakan dan siap menerima konsekuensi jika tidak sesuai harapan | 0.893 | 0,2126 | Valid |
| 6. | Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 0.863 | 0,2126 | Valid |
| 7. | Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan | 0.896 | 0,2126 | Valid |
| 8. | Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas | 0,947 | 0,2126 | Valid |

Sumber: Data di olah tahun 2024

Berdasarkan data tabel tersebut, variabel Disiplin (X1) menghasilkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,2126, sehingga menegaskan validitas semua pertanyaan kuesioner. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

| No | Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1. | Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pangan keluarga | 0.784 | 0,2126 | Valid |

| No | Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 2. | Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sudah memadai untuk kebutuhan sehari-hari | 0.820 | 0,2126 | Valid |
| 3. | Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan yang memadai bagi karyawan | 0.947 | 0,2126 | Valid |
| 4. | Lingkungan kerja di perusahaan ini terasa aman dan nyaman untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan | 0,879 | 0,2126 | Valid |
| 5. | Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang di adakan oleh perusahaan | 0.919 | 0,2126 | Valid |
| 6. | Saya menghargai setiap pendapat yang di sampaikan oleh rekan kerja saya | 0,909 | 0,2126 | Valid |
| 7. | Saya merasa di hargai oleh perusahaan atas hasil kerja seperti mendapat hadiah ataupun insentif | 0,947 | 0,2126 | Valid |
| 8. | Saya mendapat kesempatan untuk mendapatkan promosi berdasarkan prestasi kerja | 0,902 | 0,2126 | Valid |
| 9. | Saya merasa di hargai ketika ide-ide saya di terima dan di implementasikan di tempat kerja | 0,930 | 0,2126 | Valid |
| 10. | Saya mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan yang meningkatkan keterampilan saya | 0,941 | 0,2126 | Valid |

Sumber: Data di olah tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi (X2) menghasilkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,2126), sehingga mengonfirmasi validitas semua pertanyaan kuesioner. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keputusan |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1. | Saya mampu mencapai target kuantitas kerja yang di tetapkan perusahaan | 0.945 | 0,2126 | Valid |
| 2. | Saya selalu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memuaskan | 0.952 | 0,2126 | Valid |
| 3. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang di berikan oleh atasan | 0.889 | 0,2126 | Valid |
| 4. | Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya | 0.901 | 0,2126 | Valid |
| 5. | Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini | 0.861 | 0,2126 | Valid |
| 6. | Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang | 0.865 | 0,2126 | Valid |
| 7. | Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya secara konsisten | 0.888 | 0,2126 | Valid |
| 8. | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang di tentukan | 0.897 | 0,2126 | Valid |
| 9. | Saya merasa bahwa kerja sama tim meningkatkan produktivitas kerja saya | 0.901 | 0,2126 | Valid |
| 10. | Kami saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan | 0.955 | 0,2126 | Valid |

Sumber: Data di olah tahun 2024

Berdasarkan data tabel tersebut, variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,2126, sehingga mengonfirmasi validitas semua pertanyaan kuesioner. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .961 | 8 |

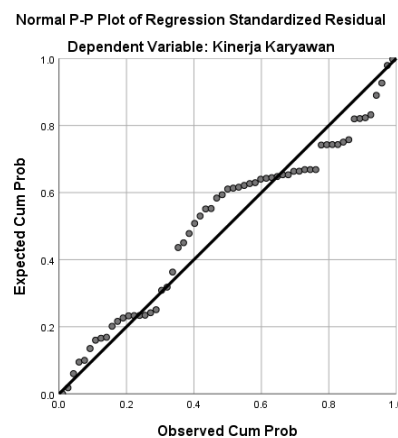
| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .973 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .975 | 10 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961, Motivasi (X_2) sebesar 0,973 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,975. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan *reliabel*, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Plot probabilitas normal yang terlihat pada gambar di atas menunjukkan pola distribusi normal yang khas. Hal ini terlihat dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal, yang distribusinya mengikuti garis diagonal. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

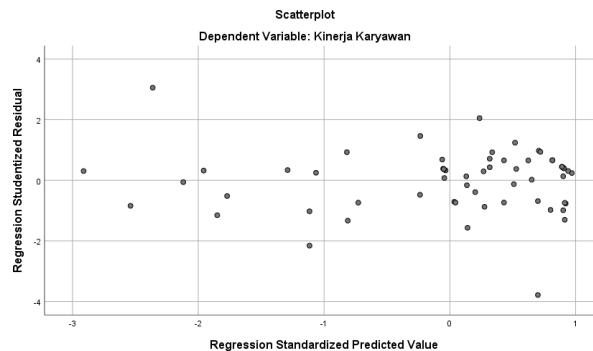
Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin | .994 | 1.006 |
| | Motivasi | .994 | 1.006 |

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin dan motivasi sebesar 0,994 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1. dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin sebesar 1,006 serta motivasi sebesar 1,006 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil gambar untuk gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada diagram sebar tidak mempunyai pola sebaran yang jelas, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk diaplikasikan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .178 | 2.704 | | .066 | .948 |
| | Disiplin | .025 | .065 | .017 | .392 | .696 |
| | Motivasi | .992 | .045 | .947 | 22.116 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,178 + 0,025 X_1 + 0,992 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,178 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,178 poin. Nilai disiplin (X_1) 0,025 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,025 poin. Nilai motivasi (X_2) 0,992 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.992 poin.”

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .946 ^a | .894 | .891 | 3.626 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin | | | | |

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin dan motivasi sebesar 0,946 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun nilai Rsquare sebesar 0,894 artinya disiplin (X_1) motivasi (X_2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 89,4%, sedangkan sisanya sebesar 10,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 9. Hasil Pengujian T Parsial Variabel Disiplin (X_1)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36.340 | 6.520 | | .446 | .657 |
| | Disiplin | .088 | .197 | .058 | 5.574 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,574 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 <

0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian T Parsial Variabel Motivasi (X2)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .944 | 1.856 | | .508 | .613 |
| | Motivasi | .991 | .044 | .946 | 22.315 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (22,315 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 11. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6454.498 | 2 | 3227.249 | 245.477 | .000 ^b |
| | Residual | 762.518 | 58 | 13.147 | | |
| | Total | 7217.016 | 60 | | | |

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (245,477 > 3.16), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Niaga Sentosa.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin 0,580 masuk ke interpretasi 0,400 - 0,599 artinya antara variabel disiplin dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Yang artinya tingkat hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Adapun nilai Rsquare sebesar 0.300 artinya disiplin (X1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faisal Abdurahman & Lismiatun, Jurnal Ilmiah, Vol. 1, No. 1, Maret 2021,



Jurnal KONSISTEN
Vol.2, No.1 Maret 2025
E-ISSN 3064-2493

ISSN: 2775-6025, Universitas Pamulang yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Provinces Group Jakarta Selatan artinya disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,894 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun nilai R^2 sebesar 0,894 artinya motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 89,4%, sedangkan sisanya sebesar 10,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang berjudul Aden Prawiro Sudarso (2020), Jurnal ilmiah, Vol. 3, No. 2, Desember 2020, ISSN: 2581-2769 Universitas Pamulang dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin dan motivasi sebesar 0,946 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Adapun nilai R^2 sebesar 0,894 artinya disiplin (X1) dan motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 89,4%, sedangkan sisanya sebesar 10,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Dianti Fauzi & Syifa Sauziyah, Jurnal Perkusi, Vol. 1, No. 3, Juli 2021, ISSN: 2776-1568, Universitas Pamulang dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pertama Logistics Service Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih banyak kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Penulis telah berupaya semaksimal mungkin agar penelitian ini memperoleh hasil yang baik. Tetapi banyak keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, diantaranya yaitu Penelitian ini berbatasan waktu sehingga proses dan hasilnya kurang maksimal. Penelitian ini hanya dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh tidak objektif dikarenakan jawaban responden tidak menggambarkan situasi sebenarnya.

6. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 36,340 + 0.088 X1$ nilai korelasi sebesar 0,058 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 30%, dan uji hipotesis diperoleh hitung $> t$ tabel atau $(5,574 > 1,672)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT mekar niaga Sentosa.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,944 + 0,991 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,894 kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,4% dan uji hipotesis diperoleh hitung $> t$ tabel atau $(22,315 > 1,672)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT mekar niaga Sentosa.

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,178 + 0,025 X_1 + 0,992 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,946 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung $> f$ tabel $(245,477 > 3.16)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT mekar niaga Sentosa .

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* . Bandung. PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2017 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.