

PENINJAUAN SECARA KUANTITATIF ATAS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT AGRAPANA INDONESIA

Nika Almi¹, Abdul Azis²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nikaalmi@gmail.com¹, dosen01629@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study is to review the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Agrapana Ananta Indonesia.*

Methods. *The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests.*

Result. *The results of this study are that work motivation has a significant effect on employee performance with the regression coefficient equation $Y = 15.897 + 0.517X_1$ and the correlation coefficient 0.532, which shows a moderate relationship. The contribution of influence is 28.3%, while the rest is influenced by other factors. Work discipline also had a significant effect on employee performance with the regression coefficient equation $Y = 6.863 + 0.780X_2$ and the correlation coefficient of 0.716, which showed a strong relationship, with a contribution of 61.8%.*

Implication. *The results of this study indicate the importance of attention that needs to be given to work motivation and work discipline on employee performance at PT Agrapana Ananta Indonesia. For the management of PT Agrapana Ananta Indonesia, it is recommended to implement programs that can improve employee work motivation and work discipline, such as organizing regular training, developing a fair reward system, and creating effective communication channels between management and employees, so that employees feel more appreciated and motivated to achieve optimal performance.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrapana Ananta Indonesia.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan koefisien regresi $Y = 15,897 + 0,517X_1$ dan koefisien korelasi 0,532, yang menunjukkan hubungan sedang. Kontribusi pengaruhnya sebesar 28,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan koefisien regresi $Y = 6,863 + 0,780X_2$ dan koefisien korelasi 0,716, yang menunjukkan hubungan kuat, dengan kontribusi 61,8%.

Implikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian yang perlu diberikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrapana Ananta Indonesia. Bagi manajemen perusahaan PT Agrapana Ananta Indonesia, disarankan untuk mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, seperti penyelenggaraan pelatihan berkala, pengembangan sistem penghargaan yang adil, serta menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat krusial dalam kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Karyawan, sebagai individu yang bekerja pada perusahaan atau lembaga lain dengan imbalan tertentu, merupakan aset utama yang mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Dalam konteks operasional perusahaan, SDM merupakan modal utama yang memiliki peran sentral dalam mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM secara efektif yang nantinya dapat memaksimalkan potensi yang ada. Manajemen SDM yang baik akan menentukan arah perkembangan organisasi melalui evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan, memastikan perusahaan berada pada jalur yang tepat. Penerapan konsep dan metode manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu memperkuat motivasi kerja dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Pengukuran kinerja pegawai di sebuah organisasi dapat dilakukan dengan mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja dan tingkat disiplin pegawai diterapkan, karena keduanya saling berhubungan erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Di tengah dinamika perkembangan bisnis yang semakin kompleks, sektor jasa, termasuk perusahaan jasa konsultan akuntansi dan pajak, seperti PT. Agrapana Ananta Indonesia ini memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan lain. Dalam perusahaan jasa ini, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan yang akurat, tepat waktu, dan profesional kepada klien. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menghadapi tuntutan tugas yang semakin beragam, khususnya dalam memenuhi kebutuhan klien terkait masalah perpajakan, penyusunan laporan keuangan, dan perencanaan keuangan. Dalam konteks ini, performa karyawan menjadi salah satu elemen yang sangat mempengaruhi kualitas layanan yang disediakan. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada banyak faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Kinerja karyawan di perusahaan jasa akuntansi dan pajak sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, seperti keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri atau faktor luar yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, disiplin kerja adalah sejauh mana karyawan dapat mematuhi aturan, kebijakan, dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua faktor ini memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan, sehingga mereka harus dapat menguasai teknologi dengan cepat guna menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi kegiatan rutin yang sangat penting di setiap perusahaan. Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, manusia harus diberdayakan, dipimpin, dan diberi dorongan agar dengan kesadaran penuh dapat mengeluarkan segala potensi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar

organisasi dan berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Torang (2013 : 23) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan . Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan atau kebijakan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian misi dan visi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan bahwa masalah yang dihadapi PT. Agrapana Ananta Indonesia terkait kinerja adalah meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan kerja, motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah.

Menurut Rivaⁱ dan Sagala dalam Bahri (2018:45) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk menapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan motivasi kepada pegawainya hal tersebut bertujuan agar para karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan membawa positif bagi perusahaan. Motivasi menjadi suatu alat bagi perusahaan untuk mengolah sumber daya manusianya. Motivasi memiliki suatu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, sebab dengan semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Selain motivasi, penggerak lain dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik dari karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan mempunyai kinerja yang lebih unggul yang mampu membangun produktivitas pegawai tersebut. Menurut Malayu Hasibuan (2021:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang lebih dalam melalui wawancara singkat dengan HRD PT Agrapana Ananta Indonesia tentang fenomena yang terjadi mengenai situasi di lapangan, meskipun perusahaan telah menetapkan dan menerapkan peraturan kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja yang ada, masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar. Beberapa karyawan diketahui sering menunda pekerjaan, yang mengakibatkan rendahnya efektivitas kerja dan menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Selain itu, terdapat pula karyawan yang berada di luar kantor saat jam kerja tanpa izin dari atasan. Situasi ini perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan karena dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Peninjauan Secara Kuantitatif Atas Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Agrapana Ananta Indonesia".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021:111) mengemukakan "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Sedarmayanti (2017 : 257) "Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual". Menurut Hamzah B. Uno (2019 : 1) "Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya". Menurut Ivanko dalam Hambali (2016), dalam Harahap & Tirtayasa(2020)

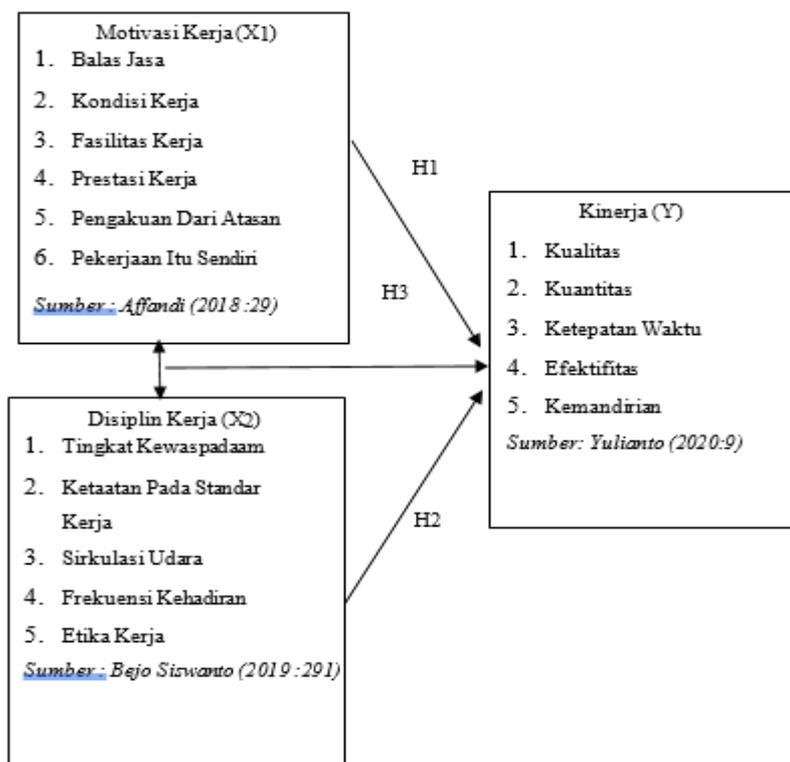
mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu untuk menjadi lebih baik. Disiplin kerja sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Penegakan disiplin kerja karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi suatu perusahaan karena disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien. Jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kemungkinan banyak karyawan yang tidak efektif dalam bekerja dan sering kehilangan fokus di tengah pekerjaan. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Menurut Afandi (2021:11) “Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban”.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sinambela (2012) dalam Yulianto (2020:8) kinerja didefinisikan sebagai “Kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Berdasarkan pada pokok permasalahan mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrapana Ananta Indonesia, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sementara atau memberikan hipotesis sebagai berikut :

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrapana Ananta Indonesia.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif Menurut Sugiyono (2018:2) “jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis”. Menurut Sugiyono (2018:15) “Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Agrapana Ananta Indonesia yang beralamat di Cendana Residence, Blok H9 / 20 BSD – Tangerang Selatan 15416, Banten- Indonesia. Populasi pada PT. Agrapana Ananta Indonesia dalam penelitian ini adalah 50 karyawan.

Prosedur Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian”. Menurut Sugiyono (2019:133) “Sampling Jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Dalam penelitian ini pengambilan sampel akan menggunakan rumus sampling jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 50 karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara atau pengisian kuesioner yang berasal dari responden yaitu para karyawan PT Agrapana Ananta Indonesia. Pertanyaan yang diajukan di dalam wawancara atau kuesioner menyangkut tentang Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, dan kinerja

karyawan PT Agrapana Ananta Indonesia. Dan Teknik pengumpulan data skunder yang didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

Teknik Analisis

Menurut Sugiyono (2018 : 285) “Teknik analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel”. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Uji Instrumental Data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan kualitas yang diharapkan Perusahaan.	0.816	0.2787	Valid
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang di tentukan perusahaan.	0.744	0.2787	Valid
3	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan jumlah yang di tentukan.	0.712	0.2787	Valid
4	Hasil kerja saya tidak sesuai dengan kuantitas yang diharapkan.	0.483	0.2787	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan.	0.685	0.2787	Valid
6	Saya tidak dapat memaksimalkan waktu yang telah di tetapkan Perusahaan.	0.384	0.2787	Valid
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja.	0.821	0.2787	Valid
8	Teknologi yang tersedia di tempat kerja membantu saya untuk bekerja dengan lebih efisien.	0.738	0.2787	Valid
9	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.	0.778	0.2787	Valid
10	Saya merasa bahwa kemandirian saya dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi positif bagi tim.	0.702	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai r hitung untuk variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar daripada r tabel (0,2787), sehingga semua item kuesioner dianggap valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memenuhi syarat untuk diproses sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.767	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.763	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.765	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai cronbach alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,767, untuk disiplin kerja (X2) sebesar 0,763, dan untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,765, yang semuanya dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai cronbach alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,050, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

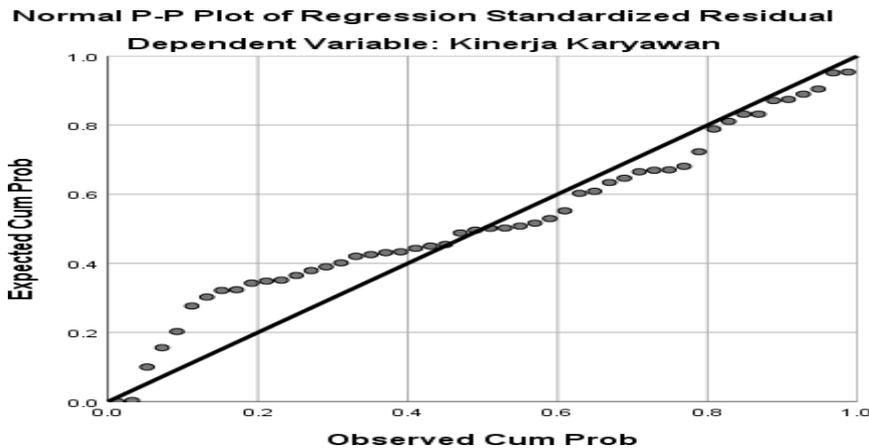
Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters ^{ab}	Mean	35.1200	34.8600	34.0400
	Std. Deviation	7.68948	7.53227	7.46956
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.093	.071
	Positive	.143	.081	.067
	Negative	-.097	-.093	-.071
Test Statistic		.143	.093	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	.200 ^{c,d}	.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 SPSS, 2024

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot, di mana penyebaran titik-titik residual dapat dilihat mengikuti garis diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil diagram distribusi yang diolah menggunakan SPSS Versi 26, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, terlihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola distribusi yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritaas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.739	3.370		2.297	.026		
Motivasi	.980	.128	.658	2.761	.450	.459	2.177
Disiplin	.853	.131	.860	6.506	.320	.459	2.177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,459 dan disiplin kerja sebesar 0,459 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 2,177 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,177 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.607	4.68498	2.231
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,231 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.739	3.37		2.297	0.026
	Motivasi	980	0.128	.658	2.761	0.45
	Disiplin	0.853	0.131	0.86	6.506	0.32
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,45 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,32 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.739	3.370		2.297	.026		
	Motivasi	980	.128	.658	2.761	.450	.459	2.177
	Disiplin	.853	.131	.860	6.506	.320	.459	2.177
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,739 + 0,980X_1 + 0,853X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,739 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,739 poin.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,980 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,980 poin.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,853 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,853 poin.

Koefesien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.607	4.68498	2.231
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Koefesien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.607	4.68498	2.231
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,623 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-62,3\%) = 37,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.863	3.154		2.176	0.034
	Disiplin	0.780	0.088	0.786	8.812	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,812 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1702.316	2	851.158	38.779	.000 ^b
	Residual	1031.604	47	21.949		
	Total	2733.920	49			

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (38,779 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 15,897 + 0,517X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,532 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Meskipun hubungan antar keduanya tergolong sedang, hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh yang cukup signifikan dari variabel X1 terhadap variabel Y. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,283 atau sebesar 28,3% sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,351 > 1,993). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Agrapana Ananta Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,863 + 0,780X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,716, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,618 atau 61,8%, sementara sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($8,812 > 1,993$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari persamaan regresi $Y = 7,739 + 0,980X_1 + 0,853X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,623, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kedua variabel secara simultan adalah 62,3%, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung (38,779) lebih besar dari F tabel (2,730), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Agrapana Ananta Indonesia.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengalaman dan pengetahuan peneliti yang dapat mempengaruhi proses analisis data. Sebagai peneliti yang mungkin masih dalam tahap awal karir akademis, terdapat potensi kesalahan dalam interpretasi data atau pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti.
2. Terhambat oleh keterbatasan waktu yang tersedia untuk mengumpulkan data, analisis, serta penulisan skripsi, sehingga tidak dapat melakukan observasi yang lebih mendalam.
3. Peneliti tidak memiliki laptop pribadi untuk keperluan riset. Oleh karena itu, seluruh proses penelitian menggunakan fasilitas laptop yang disediakan oleh kantor. Hal ini mungkin memengaruhi fleksibilitas waktu dan mobilitas peneliti, serta dapat menambah ketergantungan pada jadwal dan ketersediaan perangkat tersebut.

6. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 15,897 + 0,517X_1$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,532, yang menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya mencapai 0,283, yang berarti sekitar 28,3% pengaruhnya berasal dari variabel motivasi kerja, sementara 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan t -hitung $>$ t -tabel ($4,351 > 1,993$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan

regresi $Y = 6,863 + 0,780X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya mencapai 0,618, yang berarti 61,8% pengaruhnya berasal dari disiplin kerja, sementara 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($8,812 > 1,993$), yang menyebabkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 7,739 + 0,980X_1 + 0,853X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,623 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan mencapai 62,3%, sementara 37,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis menunjukkan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($38,779 > 2,730$), yang menyebabkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (2 ed.). Bandung: Zanafa Publishing.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 380–385. ISSN: 2541-6243.
- Azis, A., & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 481-493. ISSN 2775-6076.
- Caraka, Rahmadhani Nabillah, & Azis, Abdul. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JISMDB)*, 1(2), 248–254. ISSN: 3026-1449.
- Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cibaliung Sumber Daya di Pandeglang. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 380-385. ISSN 2541-6243.
- Dhasa, P. E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Argo Andalan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534. ISSN 2622-9935.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elburdah, R. P., & Syafi'ina, Q. N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahanusa Graha Persada. *Jurnal Penelitian Bisnis Ekonomi, dan Pendidikan*, 3(6), 46–53.
- Felisha, C., & Azis, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 93-104. ISSN 3064-2493.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31–48.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS: Center for Academic Publishing Service.



- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimesi*, 7(2), 406-422. ISSN 2085-9996.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Imbron & Pamungkas, I.B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Provinsi Jawa – Barat: Grup CV. Widina Media Utama
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep & Studi Kasus*. Kota Serang - Banten : CV. AA. RIZKY.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Galih Estetika Indonesia. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(4), 554–562.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit K-Media
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Siswanto, B. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supriadi, A., Kusumangingsih, A., Kohar, dkk (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta, Jawa – Tengah.: CV. Tahta Media Group
- Widiana, M.E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Puwekerto Selatan: CV. Pena Persada.