

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARGO MANUNGGAL TRIASTA JAKARTA

Mohammad Irsan Fahreza¹, Aidil Amin Effendy, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: rezairsan4@gmail.com¹, aidil00967@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance partially and simultaneously at PT Argo Manunggal Triasta.*

Methods. *This research method uses a quantitative analysis method, namely using a questionnaire distribution with a population and a sample 399 respondents.*

Results. *determination coefficient analysis, and hypotheses through t-tests and f-tests with the results of the regression equation $Y = 16.505 + 0.616X_1 + 0.568X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.808, meaning that the independent variable with the dependent variable has a very strong level of influence with a determination coefficient or simultaneous influence of 85.4% while the remaining 14.6% is influenced by variables not examined in this study.*

Implications *Performance improvement through motivational and disciplinary approaches can create a more harmonious, productive, and professional work atmosphere, which ultimately impacts job satisfaction and employee loyalty.*

Keywords. *Discipline, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

Metode. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan penyebaran kuesioner dengan populasi dan sampel 399 responden.

Hasil. Analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f dengan hasil persamaan regresi $Y = 16,505 + 0,616X_1 + 0,568X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,808 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Peningkatan kinerja melalui pendekatan motivasional dan kedisiplinan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, produktif, dan profesional, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci. Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Hasil kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia, yang

merupakan unsur terpenting dalam mengelola dan mengendalikan proses maju mundurnya suatu perusahaan Taufiq, (2015:139). Maka dibutuhkan karakteristik karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu karakteristik yang diharapkan yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai standar perusahaan agar dapat mendorong kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan karyawannya sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk perusahaan terkait pengelolaan sumber manusia dan evaluasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Andika, F., & Safitri, F (2019:2).

Begitu pula untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Sehingga, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Maka disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan maupun perubahan lebih baik, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan menjadikan suatu kerugian pada perusahaan karena tidak mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengolah dan memberikan motivasi kerja secara khusus kepada karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu terkait dengan disiplin dan motivasi kerja kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

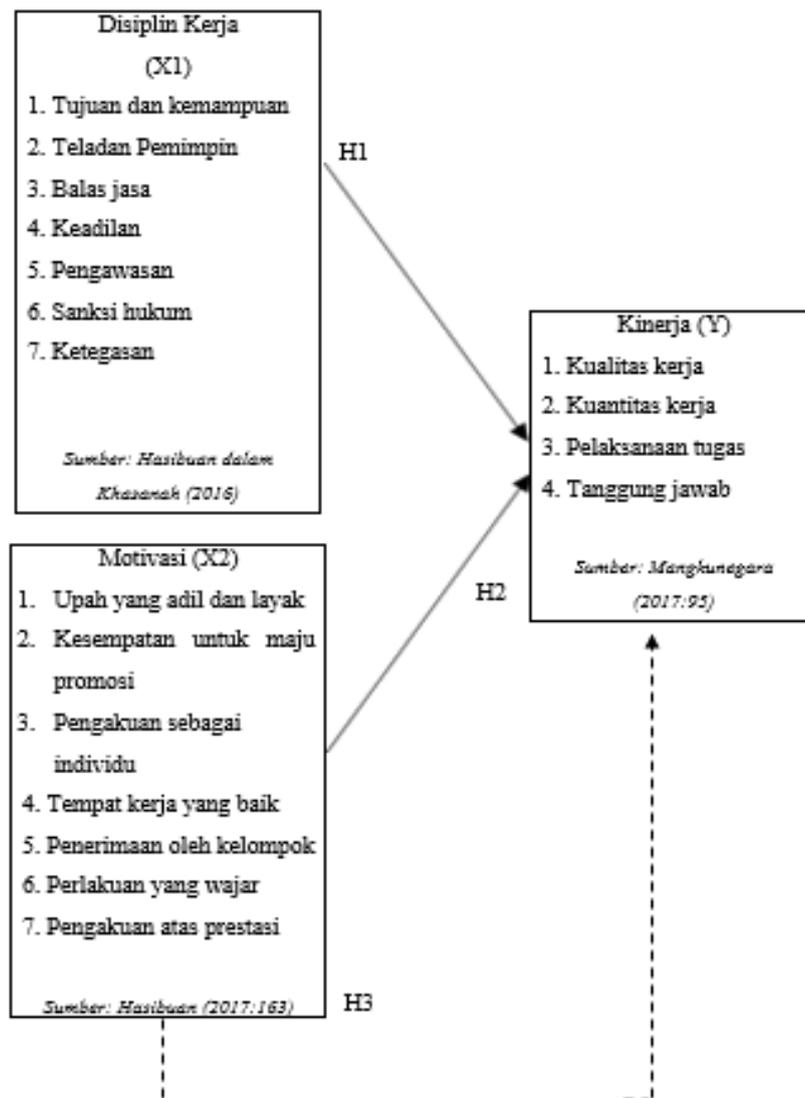
Singodimedjo dalam Sutrisno, (2019:86)"disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak, (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Berdasarkan definisi ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Motivasi

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata, (2018:2) “kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017:63) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara

terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. H01 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Jakarta.
Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Jakarta.
- b. H02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Jakarta.
Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan Jakarta.
- c. H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Jakarta.
Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Jakarta.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono, (2017:10-11) "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Menurut Handayani, (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan yaitu seluruh karyawan PT. Argo Manunggal Triasta maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang akan dijadikan objek penelitian yaitu seluruh karyawan sejumlah 399 orang.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin (X1)				
1	Butir Pernyataan 1	0,862	0,098	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,863	0,098	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,791	0,098	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,738	0,098	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,832	0,098	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,886	0,098	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,804	0,098	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,870	0,098	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,829	0,098	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,879	0,098	Valid
Motivasi (X2)				
1	Butir Pernyataan 1	0,822	0,098	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,779	0,098	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,720	0,098	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,761	0,098	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,802	0,098	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,817	0,098	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,774	0,098	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,825	0,098	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,852	0,098	Valid

10	Butir Pernyataan 10	0,834	0,098	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Butir Pernyataan 1	0,764	0,098	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,867	0,098	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,824	0,098	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,837	0,098	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,877	0,098	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,858	0,098	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,814	0,098	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,874	0,098	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,846	0,098	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,792	0,098	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,098), dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0.951	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.936	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.952	0,60	Reliabel

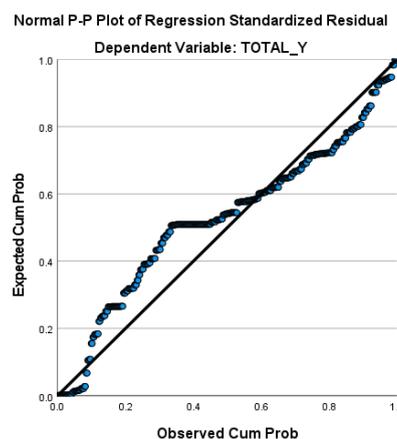
Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Variabel (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27
(2020)Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik

yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

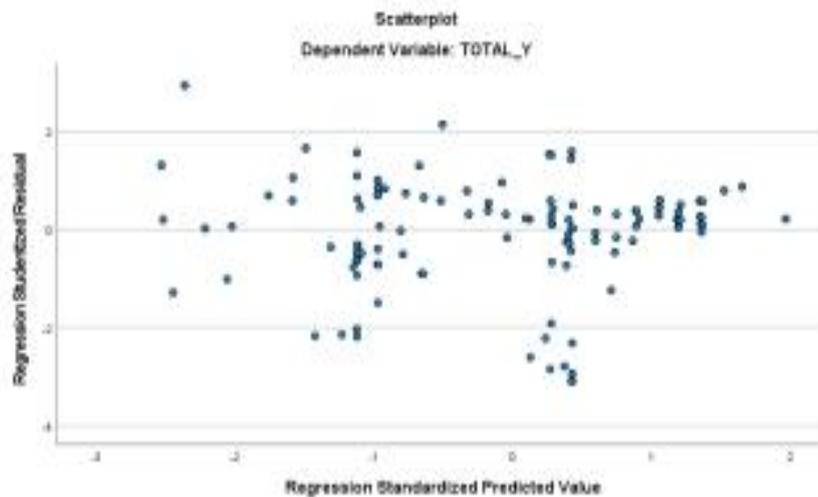
Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.505	1.895		8.708	.000					
TOTAL_X1	.016	.082	.015	.191	.848	.428	.010	.008	.206	3.270
TOTAL_X2	.568	.090	.495	6.325	.000	.508	.303	.274	.206	3.270

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas diperoleh nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 3.270 yang berarti nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance sebesar 0,206 yang berarti nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.505	1.895		8.708	.000
	TOTAL X1	.616	.082	.015	.191	.848
	TOTAL X2	.568	.090	.495	6.325	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,505 + 0,616X1 + 0,568X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,505 diartikan bahwa jika Variabel (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,505 point.
- Nilai disiplin kerja (X1) 0,616 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada Variabel (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,616 point.
- Nilai motivasi kerja (X2) 0,568 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Variabel (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,568 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.708 ^a	.858	.854	6.410	.258	68.768	2	396	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:95). Hasil analisis Adjusted R-square sebesar 0,854 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.554	1.802		24.965	.000
	TOTAL_X1	.449	.048	.428	13.424	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,424 > 1,965) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ 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 secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5648.898	1	5648.898	137.834	.000 ^b
	Residual	16270.426	397	40.983		
	Total	21919.323	398			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (137,834 > 2,627), hal ini juga diperkuat dengan ρ 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 kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,554 + 0,449 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,728 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,883 atau sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,424 > 1,965) hal ini diperkuat dengan probability significance 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,556 + 0,582 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,808 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,858 atau sebesar 85,8% sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $((11,740 > 1,965)$ hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,505 + 0,616X_1 + 0,568X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,809 artinya memiliki memiliki pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,807 atau 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(137,834 > 2,627)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta Jakarta.

5. Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,554 + 0,449 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,728 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,883 atau sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(13,424 > 1,965)$ hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,556 + 0,582 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,808 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,858 atau sebesar 85,8% sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $((11,740 > 1,965)$ hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta.

Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,505 + 0,616X_1 + 0,568X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,808 artinya memiliki memiliki pengaruh yang **sangat kuat**.

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,854 atau 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau ($137,834 > 2,627$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Argo Manunggal Triasta.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- 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.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara. Imam Ghozali.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Uhing, Yantje Putri, Mega. Trang, Irvan. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4. Hal. 5802-5811. ISSN 2303-1174.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi .
- Zuki. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.