



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERNATIONAL BUSINESS FUTURE JAKARTA SELATAN

Sindi Putri Ramadan¹, Raden Yeti Sumiaty², Pancagaluh Ratnasih³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Sindiprmdn09@gmail.com¹ dosen02250@unpam.ac.id²
dosen00737@unpam.ac.id³

ABSTRACT

Purpose. *The aim of this research is to determine the influence of Motivation and Work Discipline on the performance of PT International Business Future South Jakarta employees, both partially and simultaneously.*

Methods. *This research method uses a quantitative method with a sample of 60 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test simple, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test.*

Results. *Based on the results of the t test, the calculated t value is $7.558 > 2.006$ and the significance value for the Motivation variable (X1) is 0.000, a significant value smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the Motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). . Based on the results of the t test, it was found that the t value was $8.101 > 2.006$ and the significance value for the Work Discipline variable (). Based on the results of the f test, the results show that the variables Motivation (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) as evidenced by the f coefficient value of $32.686 > 3.16$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that Motivation (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y).*

Implications. *Motivation and work discipline affect employee performance, so the implications of this study to improve employee performance can be done in the following ways: leaders pay more attention to the security system in the company so that employees feel that their security is guaranteed and employees feel safe, companies should pay more attention to reprimands or warnings to employees so that employees are more disciplined in working, and companies should pay more attention to employee deadlines and find out the problems faced by employees regarding the tasks given so that employees are able to improve their performance.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT International Business Future Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak

60 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikonearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedasititas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai thitung sebesar $7,558 > 2,006$ dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai thitung sebesar $8,101 > 2,006$ dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji f menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien f sebesar $32,686 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Implikasi. Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga implikasi penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara antara lain pimpinan lebih memperhatikan sistem keamanan yang ada pada perusahaan agar karyawan merasa keamanannya sudah terjamin dan karyawan merasa aman, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan teguran atau peringatan kepada karyawan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja, serta perusahaan lebih memperhatikan tenggat waktu karyawan dan mencari tau masalah masalah yang di hadapi karyawan mengenai tugas yang di berikan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci. Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis dari zaman ke zaman telah berubah pesat di tambah dengan teknologi yang saat ini memicu percepatan pengembangan bisnis yang berlaku dalam setiap perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Kinerja karyawan pada PT International Business Future Jakarta Selatan periode tahun 2020-2022 mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 penilaian pencapaian kerja karyawan mencapai 87,0%, tahun 2021 ada kenaikan menjadi 88,0%, dan yang terakhir pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 90,0%. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan tiap tahunnya, namun kenaikan tersebut belum mampu mencapai target yang di berikan Perusahaan.

PT International Business Future Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan keuangan (*Financial Investment*). PT International Business Future Jakarta Selatan berusaha secara aktif berpartisipasi dalam mengambil peluang dalam pengembangan potensi investasi dibidang komoditif berjangka dan pasar uang oleh para investor yang memiliki dana cukup besar dengan memberikan jasa informasi keuangan tentang pasar Internasional melalui transaksi Index dan Valuta Asing. PT International Business Future Jakarta Selatan memiliki target tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu PT International Business Future Jakarta Selatan sangat membutuhkan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena semakin berkembangnya perusahaan maka perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tanggung jawab tinggi, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas di perusahaan akan semakin meningkat.

Pada tahun 2020 terdapat tunjangan transportasi, tunjangan jabatan tidak terlaksana dikarenakan corona virus yang menyebabkan para karyawan harus bekerja dari rumah sehingga tidak adanya tunjangan transportasi, sementara tunjangan jabatan mulai berlaku pada tahun 2022 dan pembatasan sosial berskala bersama mulai bulan mei 2020 sehingga tidak adanya kegiatan makan bersama akhir tahun sehingga hanya 57% saja dari total rencana pemberian tunjangan dan bonus yang terlaksana. Pada tahun 2021 terdapat tunjangan jabatan yang tidak terlaksana hanya 86% saja dari total rencana pemberian tunjangan dan bonus yang terlaksana. Pada tahun 2022 terdapat bonus akhir tahun dan kegiatan outing per tahun yang tidak terlaksana hal ini di karenakan tidak tercapainya target yang di berikan oleh perusahaan sehingga hanya 71% saja dari total rencana pemberian tunjangan dan bonus yang terlaksana. Tidak hanya motivasi kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan tetapi juga disiplin kerja. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan menekankan disiplin kerja yang mempengaruhi kehadiran karyawan dalam berkerja.

Semakin kecil presentase absen karyawan maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan kedisiplinan yang dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti pada tabel 1.2 diatas yang mana menjelaskan pada tahun 2020 presentase kehadiran karyawan cukup baik yang kemudian dilanjutkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 1% dan diikuti oleh tahun 2022 yang mana presentasenya 33% dan mengalami kenaikan 4% dari tahun sebelumnya. Sebenarnya, presentase kehadiran masih tergolong baik tetapi untuk menekankan kedisiplinan karyawannya, maka PT International Business Future Jakarta Selatan harus segera melakukan penindakan untuk menekan kedisiplinan karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan

meningkatkan kinerja.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal, maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai.

Menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Menurut Wahjono (2020:140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan 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 dan ketertiban.

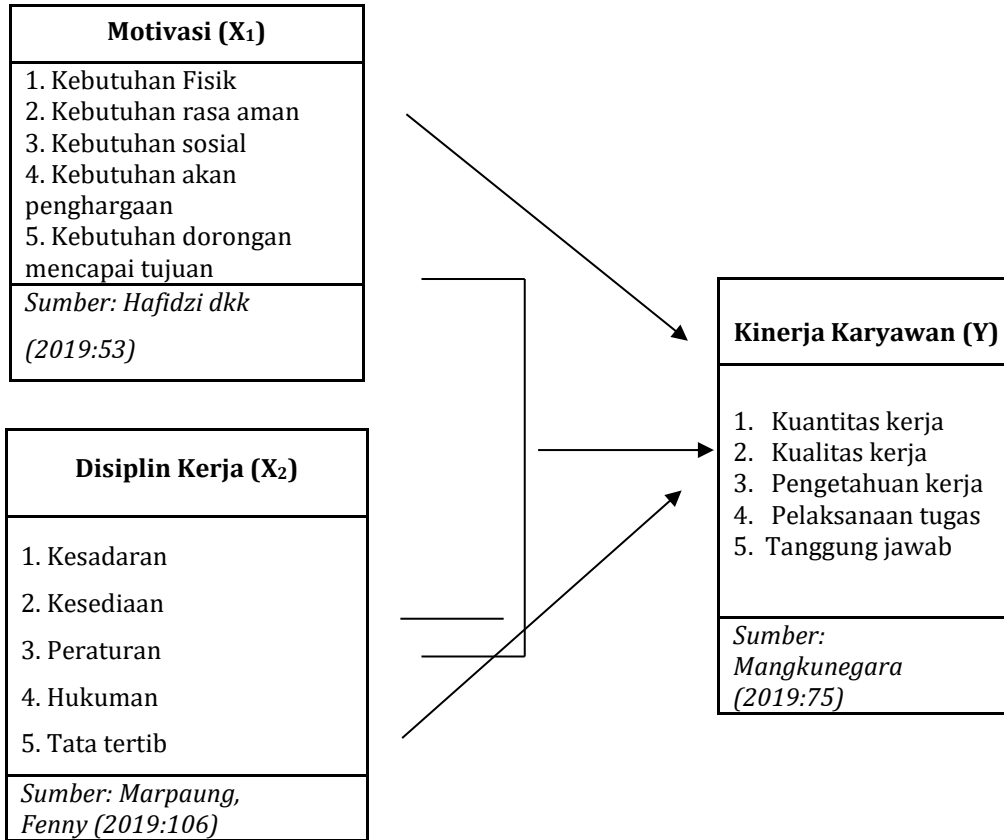
Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi Kusjono & Ratnasari (2019). Arifin (2019:65) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu,

sedangkan menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H_{a1} : Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a2} : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan
- H_{a3} : Diduga ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah sampling jenuh atau keseluruhan orang yaitu 60 karyawan dari karyawan PT International Business Future Jakarta Selatan. Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Non probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021:89) *Non probability Sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Tarjo (2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan yang menjadi sasaran penelitian dengan jumlah 60 karyawan pada PT International

Business Future Jakarta Selatan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36230997
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 ^c

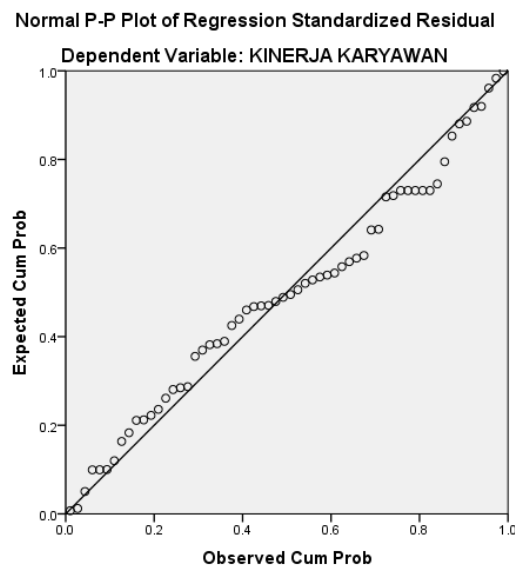
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi (0,198 > 0,05). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2 Gambar Grafik Probability Plot Uji Normalitas

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.169	5.910
	DISIPLIN	.169	5.910

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi sebesar 0,169 dan Disiplin sebesar 0,169 bahwa kedua nilai tersebut < 1, dan nilai VIF variabel Motivasi sebesar 5,910 dan Disiplin sebesar 5,910 yaitu nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini, tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

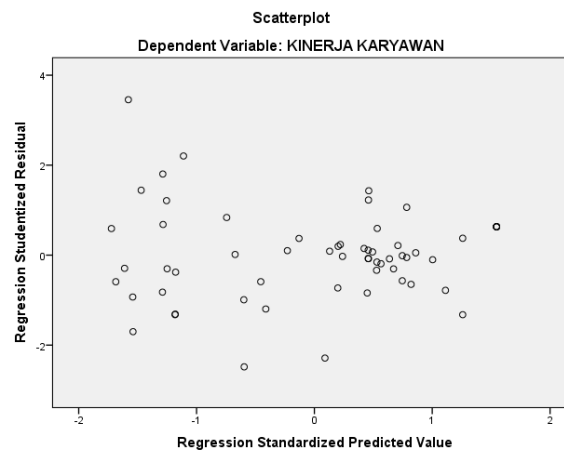
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.557	1.861		5.135	.180
	MOTIVASI	-.074	.110	-.199	-.674	.503
	DISIPLIN	-.086	.122	-.210	-.711	.480

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas hasil uji *glejser test* model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,503 dan Disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,480. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4.3 Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil Gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatte rplot* tidak

mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu, dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), dengan demikian tidak terdapat gangguan gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson test*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.518		5.456	2.145

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data output SPSS 24 oleh penulis

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,145. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5%, dan jumlah data (n) 60, serta k² (k adalah jumlah variabel independen), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 16 Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.236	2.686		6.788	.000
	MOTIVASI	.552	.073	.704	7.558	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,236 + 0,552X$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 18,236 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) tidak terdapat, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,236 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,552 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,552 *point*.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.164	2.931		5.174	.000
	DISIPLIN	.628	.079	.722	7.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,164 + 0,628X$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 15,164 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X2) tidak ada, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,164 *point*.
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X2) sebesar 0,628 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,628 *point*.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.381	2.923		5.263	.000
	MOTIVASI	.213	.172	.272	1.240	.220
	DISIPLIN	.412	.191	.474	2.156	.035

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,381 + 0,213(X1) + 0,412(X2)$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 15,381 dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 15,381 *point*.
- Nilai Motivasi (X1) 0,213 dapat diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel Disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,213 *point*.
- Nilai Disiplin (X2) 0,412 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,412 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60

KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, dapat diperoleh koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,704, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		DISIPLIN	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, dapat diperoleh koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,722, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	.731 ^a	.534	.518	5.456	.534	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,731, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	.704 ^a	.496	.488	5.625	.496	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,488, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,8 %, sedangkan sisanya sebesar (100-48,8% = 51,2 %), dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	.722 ^a	.522	.513		5.481	.522	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,513, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 51,3% = 48,7%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4. 24 Hasil Analisis secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change
1	.731 ^a	.534	.518		5.456	.534	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) secara simultan sebesar 0,518, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 51,8% = 48,2%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian mendalam pada penelitian ini.

Uji Hipotesis secara Parsial (uji t)

Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.236	2.686		6.788	.000
	MOTIVASI	.552	.073	.704	7.558	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,558 > 2,001$). 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 Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.164	2.931		5.174	.000
	DISIPLIN	.628	.079	.722	7.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,953 > 2,001$). 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 Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1945.676	2	972.838	32.686	.000 ^b
	Residual	1696.508	57	29.763		
	Total	3642.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, dapat diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,686 > 3,16$), 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 Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Internasional Business Futures Jakarta Selatan.

Setelah hasil kuesioner dilakukan melalui pengujian dengan beberapa uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi, uji determinasi, uji korelasi, dan uji t , ternyata hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi kendala diantaranya asil penelitian sangat bergantung pada kejujuran responden dan teliti menjawab kuesioner penelitian Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten serta Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Sehingga hasil penelitian masih dalam cakupan terbatas, semoga kedepannya dapat dilakukan penelitian lanjutan baik oleh peneliti maupun rekan yang lain.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada Bab IV yang sudah dilakukan oleh

penulis mengenai pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Internasional Business Future Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t tabel ($7,558 > 2,001$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0.H_{a1}: B \neq 0$ diterima dimana Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Internasional Business Future Jakarta Selatan.
- b. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai Tabel ($7,953 > 2,001$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0.H_{a2}: B \neq 0$ diterima dimana Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Internasional Business Future Jakarta Selatan.
- c. Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung, serta Ftabel ($32,686 > 3,16$), dan signifikansi < 5 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0.H_{a3}: B \neq 0$ diterima dimana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan Cv Budi Utama.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen Deepublish*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Ke-5). Pt Raja Grafindo Persada.
- Maruli, Tua Sitorus Raja. 2020. Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka*
- Setiawan, H. R. (2021). Manajemen Peserta Didik:(Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan(Vol. 1). *umsu press*.
- Sihotang, J. S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai KKPN di Sumatera Barat.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo,S.Pd (ed); ke-2 ed)
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- 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.
- Angga Pratama (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, *Jurnal Semarak* Vol.3 No.2, Universitas Pamulang.
- Arfiliyah Nur Pratiwi. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Keteraturan Membayar Iuran Pada Peserta Jaminan Kesehatan Nasional (Jkn) Kategori Peserta Mandiri (Studi Kasus Pasien Rawat Inap Rumah Sakit dr. Soebandi Kabupaten Jember). *In Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Aulia Fitri Tsuraya. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas

- Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. Vol. 2, No. 2 Juni 2023. ISSN: 2963-8712
- Darmadi (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545.
- Eko Nurcahyo (2024), Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* Vol.4. No.1. E-ISSN 2775-151
- Eka Saputra, Wahid dan Darmanah. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belintang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 17* (1) Juni 2019, Hal. 14-24
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukpti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535.
- Farisi, Salman, dkk. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol 4, No. 1
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18.
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 150 165.
- Haifa Khairunnisa (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stokeswood Retail Jakarta Selatan *JURNAL MADANI*. Vol 6, No.1 , ISSN : 2615-1995
- Istianah Asas. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Basmalah Pamekasan). *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*. Vol. 1, No. 1 Januari 2023. E-ISSN: 2988-1986
- Istiqomah Melati. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astrido Jaya Mobilido. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*.Vol. 1, No. 3 (2023). E-ISSN 2963-0606
- I Made Sandi Rastana (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*. Vol 1, No 3. E-ISSN : 2774-7085
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224
- Munandar, M. F. A., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 273-282.
- Mustika, Komariah, A. N., & Devita, A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Makmur AlMuthma'innah Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas*
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin., Han, W., W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3 (3), 355.
- N. Lilis Suryani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan, *Jurnal Kreatif*, Vol.6 No.2, Universitas Pamulang.
- Purnomo, Mochamad & Ahmad Dwi Nurdianto. 2018. Analisis Motivasi Instrinsik dan Kualitas Kehidupan terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada



PT. Texmaco Perkasa Engineering Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
No.44

Putri Noviasari (2023), Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Jurnal bisnis , Logistik dan Supply Chain Vol 3, No 1, ISSN: 2809-7491

Putri, Dwi Dilliana. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. Skripsi. Jurusan Manajemen, Universitas
Pendidikan Ganesha.

Sam Cay, Novianti, Dewi Sartika, Raden Yeti Sumiaty (2023), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok
Jurnal Tadbir Peradaban. Vol 3 No 3. E-issn : 2775-1872

Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah
Manajemen FORKAMMA*, 4(1), 1-13.