

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok

Diana Azwina<sup>1\*</sup>, Fadhil Rijalul M.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen01741@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>; fr894827@gmail.com<sup>2</sup>

Received 7 Desember 2022 | Revised 07 Januari 2022 | Accepted 25 Maret 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Depok Kelas 1A di Kota Depok. Sifat penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Depok kelas 1A di Kota Depok sebanyak 58 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel 58 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan kuat. Motivasi kerja berpengaruh 25.4% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah korelasi sempurna. Disiplin kerja berpengaruh 34.8% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah korelasi sempurna. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh 45.3% terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Religious Court Class 1A Depok City. The type of research used is associative quantitative research. The population was taken from all employees of the Religious Court Class 1A Depok City as many as 55 people, sampling using a saturated sample of 55 people. Data analysis used data instrument test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of research work motivation (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 20,730 + 0.238X_1 + 0.362X_2$ . The value of the coefficient of determination has an effect of 25.7% while the remaining  $(100-25.7\%) = 74.3\%$  while the rest is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing is obtained by the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(21.546 > 3.175)$  this is also reinforced by a significance probability of  $0.00 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected  $H_1$  is accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between work motivation and work discipline on employee performance at the Religious Court Class 1A Depok City.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha di era global yang semakin penuh tantangan dan persaingan saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing agar dapat memenangkan persaingan. Di antara sumber daya-sumber daya yang dimiliki perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan paling penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Oleh karenanya pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengelola SDM/karyawan. Pengelolaan karyawan yang baik penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka akan menunjang meningkatnya kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi ekstrinsik yang dapat berupa pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial.

Aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Dengan dijalankannya disiplin kerja dengan baik maka target kerja akan tercapai. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang buruk, akan menjadi kendala dalam mencapai target kerja. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Hal ini dapat berjalan secara efektif dengan diterapkannya *reward* dan *punishment*.

Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Depok dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2002 tanggal 28 Agustus 2002. Tugas dan kewenangannya memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama islam dibidang perkawinan, warisan dan wasiat, wakaf, zakat, infak, hibah, shodaqoh dan ekonomi syari'ah dan tugas dan kewenangan lain yang diberikan oleh atau berdasarkan Undang-undang.

Berdasarkan data kinerja Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok tahun 2018-2020 dalam tabel 1, terdapat masalah dimana setiap tahun terdapat perkara yang tertunda penyelesaiannya sehingga mengakibatkan munculnya penumpukan pekerjaan yang menambah beban penanganan perkara di tahun selanjutnya.

**Tabel 1.** Data Kinerja Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok Tahun 2018-2020

No	Tahun	Sisa Perkara Tahun Lalu	Perkara		Sisa
			Diterima	Diputus	
1	2018	713	4249	4468	452
2	2019	452	4500	4508	444
3	2020	444	3710	3969	185

Sumber : Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok

Meskipun jumlah tertundanya penanganan perkara sejak 2018 hingga 2020 menurun, namun adanya penundaan penanganan perkara tersebut menunjukkan adanya target yang tidak tercapai. Target tercapai apabila tidak ada perkara yang tertunda penanganannya. Ketidakmampuan mencapai target ini diduga disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja. Motivasi disini dibatasi hanya motivasi kerja ekstrinsik, yakni motivasi yang berasal dari luar diri karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan Table 2 tampak bahwa motivasi kerja karyawan belum maksimal. Hal ini tergambar dari adanya karyawan yang masih menjawab tidak setuju atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tentang motivasi kerja. Dengan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan akibat belum dipenuhinya harapan karyawan oleh perusahaan, hal ini akan menjadi kendala dalam tercapainya kinerja baik karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

**Tabel 1.** Persepsi Karyawan tentang Motivasi Kerja Karyawan Tahun 2021

No	Indikator	S	R	TS	Total
A	Daya Pendorong				
1	situasi lingkungan kerja di kantor ini baik dan menyenangkan	26	3	3	32

No	Indikator	S	R	TS	Total
2	pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan	28	2	3	33
<b>B Kemampuan</b>					
3	anda tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	21	7	4	32
4	anda berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja anda	28	4	0	32
<b>C Membentuk keterampilan</b>					
5	atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan	25	3	4	32
6	anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan anda	26	3	2	31

Sumber : Kuesioner yang telah di olah

Aspek lain yang berpengaruh terhadap fluktuasi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dari tabel 3 tampak bahwa dari tahun 2018 ke 2019 terjadi peningkatan jumlah total ketidaksiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Meski terjadi penurunan jumlah total di tahun 2020, namun data tersebut menggambarkan banyaknya aturan kedisiplinan yang diabaikan karyawan. Ketidaksiplinan kerja ini akan berdampak pada berkurangnya waktu kerja yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

**Tabel 2.** Data Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2018-2020

No	Kehadiran	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Datang Tepat Waktu	9.958	11.284	9.908
2	Terlambat	195	227	91
3	Pulang Tepat Waktu	9.972	11.220	10.579
4	Pulang Awal	14	22	13
5	Izin	15	6	12
6	Sakit	56	103	89
7	Work From Home	0	0	1.969
Total		20.210	22.862	22.661

Sumber : Pengadilan Agama Depok

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Sudarmanto (2014:11) kinerja merupakan catatan hasil yang produksi atau di hasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

### Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010:379) motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus

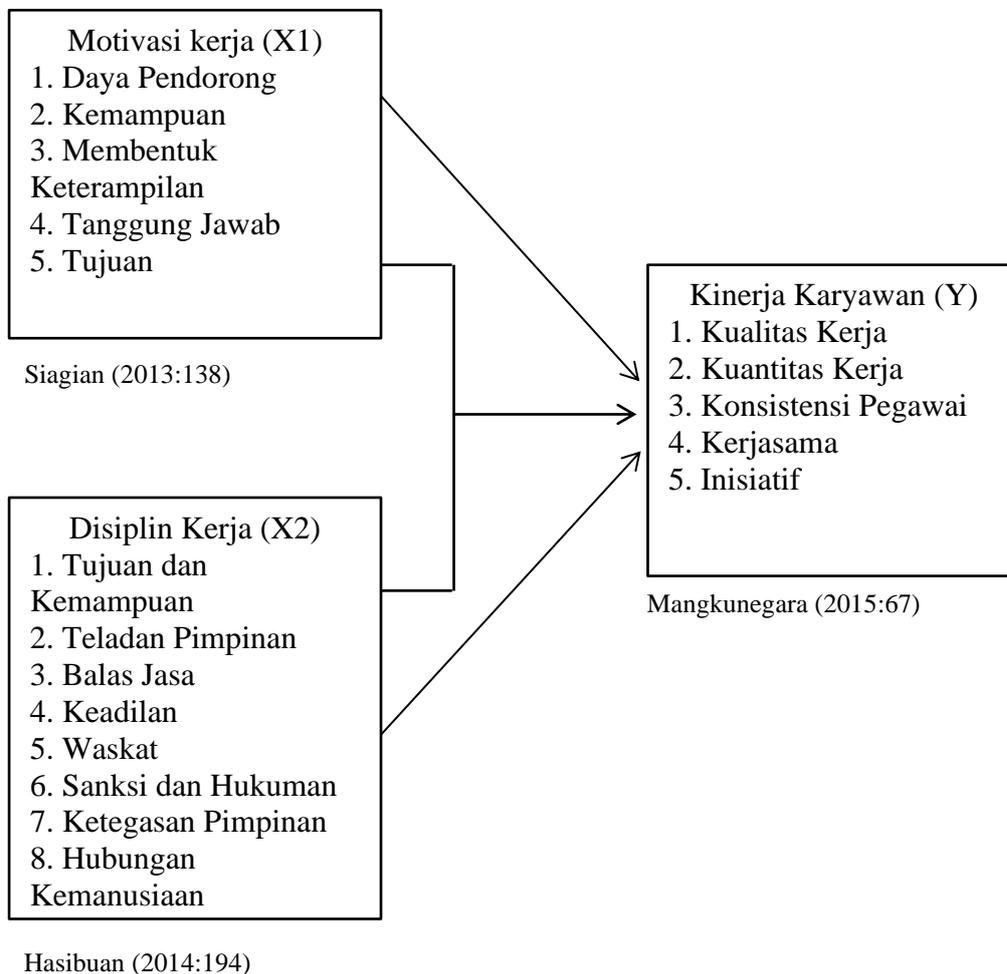
dan adanya tujuan. Menurut Siagian (2013:138) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

**Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2018:213) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah keborosan waktu dan energi. Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

**Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok yang berlokasi di Sektor Anggrek, Komplek Pemda, Jl. Boulevard Sektor Anggrek, Grand Depok City, Kalimulya, Kec. Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat 16423. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 58 karyawan. Sifat penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan *Software IBM SPSS versi 26 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan,

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Pernyataan	r tabel	r hitung	Keputusan
X1.1	0.265	0.591	Valid
X1.2	0.265	0.560	Valid
X1.3	0.265	0.559	Valid
X1.4	0.265	0.638	Valid
X1.5	0.265	0.674	Valid
X1.6	0.265	0.631	Valid
X1.7	0.265	0.597	Valid
X1.8	0.265	0.729	Valid
X1.9	0.265	0.707	Valid
X1.10	0.265	0.640	Valid

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Pernyataan	r tabel	r hitung	Keputusan
X2.1	0.265	0.647	Valid
X2.2	0.265	0.551	Valid
X2.3	0.265	0.589	Valid
X2.4	0.265	0.596	Valid
X2.5	0.265	0.435	Valid
X2.6	0.265	0.601	Valid
X2.7	0.265	0.621	Valid
X2.8	0.265	0.620	Valid
X2.9	0.265	0.732	Valid
X2.10	0.265	0.537	Valid

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan pengujian di atas di peroleh nilai r hitung > r tabel (0.265), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 26 for windows. Seluruh instrumen penelitian reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja	0.833	0,60	Reliabel

Disiplin Kerja	0.795	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.686	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai Cronbach Alpha > 0,60 untuk masing-masing variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen atau variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat signficancy  $\alpha > 0,050$ .

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24461099
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.053
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05 sehingga asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas (korelasi antara variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	20.73	3.437		6.032	0		
	Motivasi Kerja	0.238	0.08	0.333	2.976	0.004	0.838	1.193
	Disiplin	0.362	0.087	0.466	4.161	0	0.838	1.193

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja 0.838 dan variabel disiplin kerja 0.838. Kedua nilai tersebut kurang dari 1. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja 1.193 serta variabel disiplin kerja 1.193. Nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

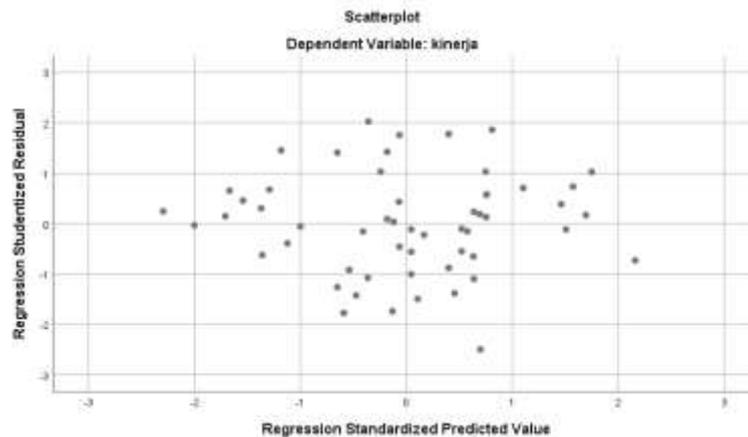
#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi

terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan uji scatterplot. Hasil ini dapat diperoleh dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot adalah:



**Gambar 2.** Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 12.** Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.124	3.182		9.153	.000
	Motivasi Kerja	.371	.084	.521	4.440	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi  $Y = 29.124 + 0.371X_1$ . Dari persamaan tersebut disimpulkan 1) Nilai konstanta 29.124 berarti jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka terdapat nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 29.124 poin. 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) 0,371 berarti jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 0,371 poin.

**Tabel 13.** Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.853	3.188		8.111	.000
	Disiplin Kerja	.466	.085	.600	5.460	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi  $Y = 25.853 + 0.466X_2$ . Dari persamaan tersebut disimpulkan: 1) Nilai konstanta 25.853 berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 25.853 poin. 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) 0.466 berarti jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 0.466 poin.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 14.** Uji Analisis Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.730	3.437		6.032	.000
	Motivasi Kerja	.238	.080	.333	2.976	.004
	Disiplin Kerja	.362	.087	.466	4.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan analisis regresi di peroleh persamaan regresi  $Y = 20.730 + 0.238X_1 + 0.362X_2$ . Dari persamaan tersebut disimpulkan: 1)  $b = 20.730$  berarti jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 20.730. 2)  $b = 0.238$  berarti jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) bertambah, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.238, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ). 3)  $b = 0.362$  berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0.362 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ).

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 15.** Hasil Uji Determinasi Variabel Motivasi Kerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.673a	.453	.432	2.28737	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi 0.453, artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh 45.3% terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Signifikansi dalam penelitian 5% atau 0.05. Perbandingan t hitung dengan t tabel menggunakan kriteria:

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 16.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.124	3.182			9.153	.000
Motivasi Kerja	.371	.084	.521		4.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian di peroleh nilai t hitung > t tabel (4.440 > 2.006) serta nilai signifikansi 0.00 < 0.05. Maka Ho1 di tolak dan Ha1 di terima artinya Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 17.** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25.853	3.188			8.111	.000
Disiplin Kerja	.466	.085	.600		5.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian di peroleh nilai t hitung > t tabel (5.460 > 2.006) serta nilai signifikansi 0.00 < 0.05. Maka Ho2 di tolak dan Ha2 di terima artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji statistik F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Signifikan dalam penelitian ini 5% atau 0.05. Perbandingan F hitung dengan F tabel menggunakan kriteria:

1. jika F hitung > F tabel maka H0 ditolak Ha diterima.
2. jika F hitung < F tabel maka H0 diterima Ha di tolak.

**Tabel 2.** Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.460	2	112.730	21.546	.000b
	Residual	272.067	52	5.232		
	Total	497.527	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi kerja

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan hasil pengujian di peroleh nilai F hitung > F tabel (21.546 > 3.175). Hal ini di perkuat dengan nilai signifikan sebesar 0.00 < 0.05. Dengan demikian Ho3 di tolak Ha3 di terima yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi  $Y = 29.124 + 0.257X$ . Nilai koefisien korelasi 0,521 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 0,257 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh 25.7% terhadap variabel kinerja karyawan sisanya 74.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.440 > 2.006$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi dalam Jurnal Humaniora (2020).

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi  $Y = 25.853 + 0.466X$ . Nilai koefisien korelasi 0,600 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0,348 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh 34.8% terhadap variabel kinerja karyawan sisanya 65.5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.460 > 2.006$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Bachtiar Arifudin Husain dalam Jurnal Disrupsi Bisnis (2018).

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi  $Y = 20.730 + 0.238X_1 + 0.362X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0.673 artinya variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara simultan mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi 0.453 artinya variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh 45.3% terhadap variabel kinerja karyawan sisanya 54.7% dipengaruhi oleh faktor. Uji hipotesis memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21.546 > 3.175$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Muhamad Ekhsan dalam Jurnal Optimal (2019).

## SIMPULAN

Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 29.124 + 0.257X$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Variabel Motivasi Kerja 25.4% terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 25.853 + 0.466X$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang korelasi sempurna. Nilai koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja 34,8% terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda  $Y = 20.730 + 0.238X_1 + 0.362X_2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang korelasi sempurna terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja 45.3% terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk

peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menganalisis variabel independen lainnya terhadap variabel dependen yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal*, 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humanora*, 15-33.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Cetakan Ke Delapan Belas PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Organisasi dan Motivasi kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper. *Ekonomi Efektif*, 24-42.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Di PT. Danamon TBK Cabang Bintaro. *Disrupsi Bisnis*, 1-15.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cetakan Ke-13 Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.