



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Istana Kebayoran Raya Motor Divisi Marketing Honda Pondok Indah Jakarta Selatan

Tri Yuswo'ono¹, Prasetyo Kurniawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: triyuswoono@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Diterima Februari 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan April 2024

Keywords:

Motivation, Work Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Istana Kebayoran Raya Motor, Pondok Indah branch office, South Jakarta, marketing division. The research method used is the Associative Quantitative method. The population in this study were all employees who worked at PT Istana Kebayoran Raya Motor, Pondok Indah branch office, South Jakarta, Marketing division. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the results of a questionnaire. The sample used was 60 respondents using saturated sampling techniques. The tests used were linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests using the t test (partial), F test (simultaneous) using SPSS software version 28 for Windows. The results obtained are that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of PT Istana Kebayoran Raya Motor employees. This can be seen from the calculated t value > t table or (10.046 > 2.001) and p value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05). Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance where the t value obtained > t table or (12.819 > 2.001) and the p value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05). Motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance where the calculated F value > F table or (92.338 > 3.159) is obtained. This is also reinforced by the p value < Sig.0.05 or (0.001 < 0.05).

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Kebayoran Raya Motor kantor cabang Pondok Indah Jakarta Selatan divisi marketing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Istana Kebayoran Raya Motor kantor cabang Pondok Indah Jakarta Selatan divisi Marketing. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Uji yang digunakan uji regresi linear uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F(simultan) dengan menggunakan Software SPSS versi 28 for Windows. Hasil yang didapatkan adalah terdapat pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Istana Kebayoran Raya Motor. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel atau (10,046 > 2,001) dan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,819 > 2,001) dan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (92,338 > 3.159), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktivitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka tidak akan terjadinya kegiatan dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat dicapai secara efektif dan efisien sesuai yang telah di rencanakan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10), "sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Kinerja pegawai sangat penting dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi Purnamie (2014:73). Mengingat, karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi, sehingga konsistensi kinerjanya sangat diharapkan Hasibuan (2017:12). Sementara itu kondisi pegawai tidak selalu prima, pegawai yang ketika pagi sangat bersemangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan bisa saja menjelang sore tidak bergairah dalam bekerja atau mengalami penurunan kualitas bekerja. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai mengalami fluktuatif Mangkunegara (2016:299).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya berkerja giat dan antusias mncapai hasil yang optimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target pemasaran.

Disiplin kerja sendiri merupakan salah satu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang bersifat baik dan menyerap dihati dan jiwanya. Menurut Handoko (2018:208) Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat di cegah. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Disiplin dalam bekerja memiliki manfaat yang besar baik untuk kepentingan individu dalam perusahaan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja memiliki beberapa dimensi meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya PT Istana Kebayoran Raya Motor merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang berada di wilayah jakarta

selatan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala menengah dan memiliki karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran.

Fakta kedisiplinan PT Istana Kebayoran Raya Motor kantor cabang Pondok Indah divisi Marketing pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan menaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya di taati PT Istana Kebayoran Raya Motor kantor cabang Pondok Indah divisi Marketing.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Istana Kebayoran Raya Motor kantor cabang Pondok Indah Jakarta Selatan divisi marketing.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:191) “motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Sedarmayanti (2017:257) “motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Menurut Sutrisno (2019:110) “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2019:61) ”motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Hamalik (2017:173) “motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam Hamli Arif Yusuf, (2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari Tindakan “.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Disiplin

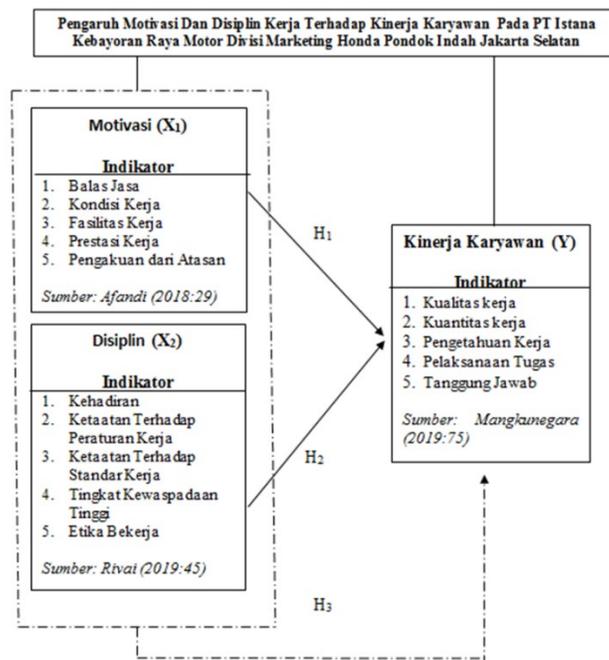
Menurut Hasibuan (2019:193), “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut 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". Menurut Nadeak dkk (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dilingkungan sekitar. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:109) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Kusjono & Ratnasari (2019:2) "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". Menurut Mathis dan Jackson (2017:138) "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut". Menurut Fahmi (2018:128) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi". Menurut Wibowo (2017:2) "kinerja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung". Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:141) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Berdasarkan Penelitian Nicko Permana Putra (2020) menyimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka:

H₁: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran–pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari” Berdasarkan Penelitian Edy Krisyanto, SH, MM. (2020) menyimpulkan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka

H₂ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang serupa diungkapkan oleh Hermawati (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian terdahulu maka

H₃ : Diduga motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan korelasional, penulisan mendeskripsikan sebuah teori untuk landasan penelitian yang dipadukan dengan hasil survey kuesioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Istana Kebayoran Raya Motor Divisi Marketing Honda Pondok Indah. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Uji yang digunakan uji regresi linear uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F(simultan) dengan menggunakan Software SPSS versi 28 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.942	3.812		.509	.612
	Motivasi	.969	.096	.797	10.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=1,942+0,969X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1,942 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,942 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,969 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,969 *point*.

Tabel 2 Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.041	3.145		.013	.990
	Disiplin	.996	.078	.860	12.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,041 + 0,996 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 0,041 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,041 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,996 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,996 *point*.

Tabel 3 Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.668	3.200		.834	.408
	Motivasi	.338	.137	.278	2.460	.017
	Disiplin	.732	.131	.631	5.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,668 + 0,338 X_1 + 0,732 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,668 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,668 *point*.
- Nilai Motivasi (X_1) 0,338 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,338 *point*.
- Nilai Disiplin (X_2) 0,732 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,732 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Korelasi X₁ terhadap Y

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,797 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5 Korelasi X₂ terhadap Y

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Disiplin
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Disiplin	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,860 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6 Korelasi X₁ dan X₂ terhadap Y

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	.874^a	.764	.756	2.940	.764	92.338	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,874 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 0,1000 artinya variabel Motivasi dan Disiplin mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi X₁ terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797^a	.635	.629	3.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,635 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,5\%) = 36,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.735	3.065
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-76,4\%) = 23,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.756	2.940
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,764 atau sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.942	3.812		.509	.612
	Motivasi	.969	.096	.797	10.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,046 > 2,001)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Kebayoran Motor.

Tabel 11 Pengaruh Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.041	3.145		.013	.990
	Disiplin	.996	.078	.860	12.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,819 > 2,001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ 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 terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Kebayoran Motor.

Tabel 12 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1596.188	2	798.094	92.338	.000 ^b
	Residual	492.662	57	8.643		
	Total	2088.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($92,338 > 3.159$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,050$ 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 dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Kebayoran Motor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=1,942+0,696X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,797 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,046 > 2,001$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Suryani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=0,041+0,996X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($12,819 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alfiani dan Suryani (2018) Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dmotivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X₁) Dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y=2,668+0,338X_1+0,732X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,874 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,764 atau sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (92,338 > 3.159), Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hermawati (2018) Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Unit Production PT. L'Oréal Manufacturing Indonesia) Dimana hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=1,942+0,696X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,797 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,635 atau sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,046 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,041 + 0,996 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,819 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin (X₁) dan Disiplin (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y=2,668+0,338X_1+ 0,732X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,874 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,764 atau sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (92,338 > 3.159). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- 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.
- Ali Maddinsyah dan Wahyudi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi

- Banten. *Jurnal Kreatif Unpan*, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN: 2406-8616, Vol. 5, No. 1, (30 - 44).
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- Dede Andi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Studi Pada PT. Atlaresource TBK Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, ISSN: 2339-0689 (Print), ISSN 2406-8616 (Online) Vol 7, No 1,
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Edy Krisyanto, SH, MM. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.3. P-ISSN 2615- 6849
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fadilah, Sri Indah. 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero), Sumatera Utara
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hamalik, Oemar. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hartanti, Nugrahaningsih, Julaela, (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4 No.1
- Ilmi Alfiani dan N. Lilis Suryani. (2018)., Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, ISSN: 149- 212-1-SM, Vol. 1, No. 2, (1 - 15).
- Juliansyah Noor1 & Iwan Ridwan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, STIE YPN Vol. VIII No. 3.
- Kristianti, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, *Jurnal Perkusi* Vol.1 No.1.
- Krisyanto, E. . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.3, P-ISSN 2615- 6849.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.

- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Marsel, Victor dan Farlane. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMDA* Vol. 7
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti, 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol.21 No.02.
- N. Lilis Suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif Unpam*, ISSN : 2339 0689, E-ISSN : 2406-8616, Vol. 6, No. 2 (1 -17).
- N. Lilis Suryani. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap produktifitas Karyawan PT. Indo Teknoplus. *Jurnal Kreatif Unpam*, Vol. 2, No. 2, (1 – 18).
- Nicko Permana Putra. (2020) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power semarang. *Jurnal semarak*, Vol.1 No.1. ISSN 2303-1174
- Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”.
- Putra Nicko P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power semarang. *Jurnal Semarak*, Vol.1 No.1, ISSN 2303-1174.
- Rahmi Hermawati S.pd., M.M. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (StudiKasus di Departemen Unit Production PT. L’Oréal Manufacturing Indonesia. *Jurnal Inovasi*, Vol 1, No 1, P-ISSN 2356-2005.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “*Human Capital Management*”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Triastuti, Neni, and Fahmi Sulaiman. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan." Diss. Perpustakaan Politeknik LP3I Medan.