



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Umum Sekjen Republik Indonesia

Ade Okky Purnama¹, Syarifah Ida Farida²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

*Corresponding author: adeokky@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

Keywords:

Motivation, Work

Discipline, Employee

Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at the General Bureau of the Secretary General of the Republic of Indonesia. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula to obtain a population of 283, referring to the Slovin formula, a sample of 74 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.703 in the interval 0.600-0.799 and a coefficient of determination of 48.7% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8.266 > 1.993)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.4% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(8.376 > 1.993)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.628 + 0.400X_1 + 0.462X_2$. The coefficient of determination value is 67.5% while the remaining 32.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(73.607 > 2.730)$.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja,

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum Sekjen Republik Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin maka diperoleh populasi sebanyak 283, mengacuh pada rumus slovin maka diperoleh sampel sebanyak 74 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 berada pada interval 0,600-0,799 dan koefisien determinasi sebesar 48,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,266 > 1,993)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,376 > 1,993)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,628 + 0,400X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(73,607 > 2,730)$.



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 adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia atau disingkat dengan Setjen Kemenkeu RI merupakan unsur pembantu pimpinan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan RI. Sekretariat Jenderal bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan. Sekretariat Jenderal, dipimpin oleh Sekretaris Jenderal, mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan.

Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya” (Hasibuan, 2016). Dari pendapat Hasibuan maka dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan suatu hasil juga kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Niat seseorang untuk bekerja menuju sasaran yang lebih baik merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Robbins, 2017). Artinya dapat disimpulkan niat seseorang sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan. Semakin para karyawan termotivasi dalam bekerja, maka akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi, hal ini ada kesamaan arti dengan pendapat Robbins (2017:227) dimana karyawan yang merasa tidak puas terhadap sebuah pekerjaan, cenderung akan menghindari pekerjaan tersebut sehingga terbebas dari beban yang bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Maslow, 2017). Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu, seperti contoh peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan tenaga yang mendorong terbentuknya tingkah laku untuk mencapai tindakan tertentu, motivasi juga bisa berasal darimana saja baik itu dari motivasi intrinstiktivitas yang muncul dan tumbuh secara berkembang dalam diri orang tersebut, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2016). Maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan

bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

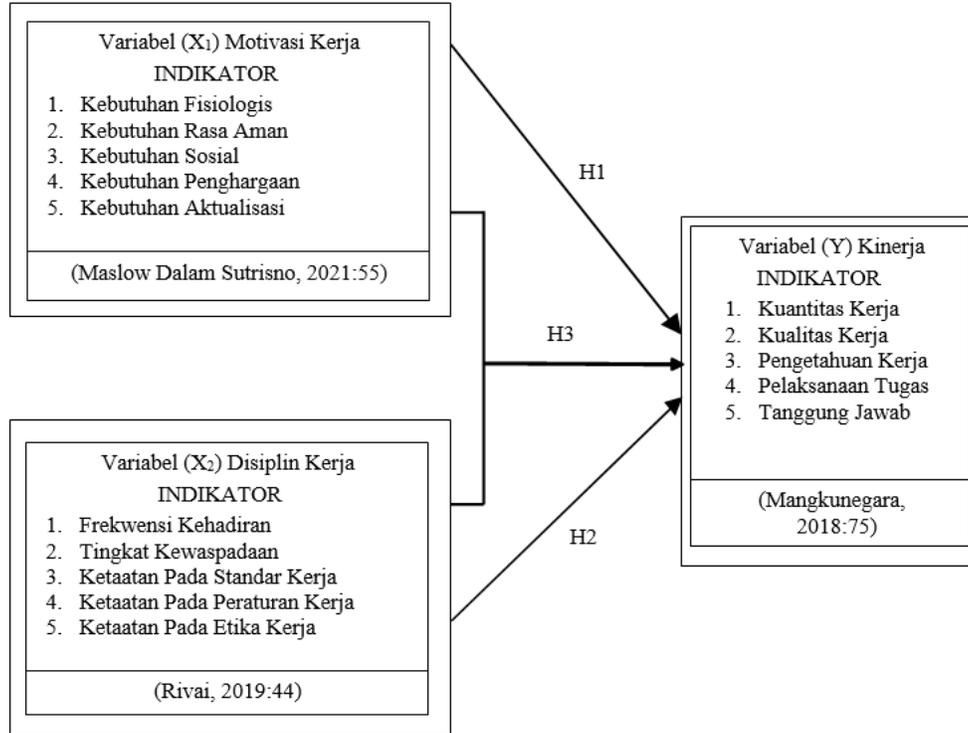
Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Hasibuan, 2020:5). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2020:11).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2019:189). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2019:825).

Kinerja Karyawan

“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2019:67). “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Wibowo, 2019:18). Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Pengetahuan Kerja, Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum Sekjen Republik Indonesia
- H2: Diduga Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum Sekjen Republik Indonesia
- H3: Diduga Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum Sekjen Republik Indonesia secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2018:8). Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Jendral Kementerian Keuangan Republik Indonesia di alamat. Gd. Djuanda I, Jl. Dr. Wahidin Raya No. 1, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10710. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 283 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 74 responden Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.528	2.624		6.298	.000
	Motivasi (X ₁)	.584	.071	.698	8.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,528 + 0,584X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,528 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,528 *point*.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0,584 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,584 *point*.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.417	2.959		4.534	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.667	.080	.703	8.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,417 + 0,667X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,417 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,417 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,667 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,667 *point*.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.268	2.645		2.369	.021
	Motivasi (X ₁)	.400	.064	.477	6.286	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.462	.072	.486	6.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,628 + 0,400X_1 + 0,462X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,628 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,628 *point*.
- Nilai motivasi (X_1) 0,400 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,400 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,462 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,462 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Motivasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X_1)	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=74

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,698 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=74

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.665	2.030

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,821 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.480	2.532

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar (100-48,7%) = 51,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.486	2.515

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar (100-49,4%) = 50,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.665	2.030

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-67,5\%) = 32,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.528	2.624		6.298	.000
	Motivasi (X1)	.584	.071	.698	8.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,266 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ 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

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.417	2.959		4.534	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.667	.080	.703	8.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,376 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.840	2	303.420	73.607	.000 ^b
	Residual	292.674	71	4.122		
	Total	899.514	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(73,607 > 2,730)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,528 + 0,584X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,698 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,487 atau sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,266 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,417 + 0,667X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,494 atau sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,376 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,628 + 0,400X_1 + 0,462X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,821 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($73,607 > 2,730$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,528 + 0,584X_1$, nilai korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,266 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,417 + 0,667X_2$ nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,376 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,628 + 0,400X_1 + 0,462X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,821 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($73,607 > 2,730$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anderson (2016) *Creativity and Its Cultivation*, John Wiley, New York.
- Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barsah (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. Jurnal Jenius.
- Eka (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Fadli (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat*. Jurnal Jenius Vol.4 No.1.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Jurnal Disrupsi Bisnis
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011) *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Malholtra, Nares (2014) *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Kreatif
- Singgih Santoso (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudarso (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Jenius.
- Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Andika. Dkk. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Surakarta*. Skripsi Universitas Islam Batik Surakarta.
- Suryani (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemugas Jakarta Selatan*. Jurnal Kreatif.