



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA EXPRESS AREA JAKARTA SELATAN

Eko Nurcahyo Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen01834@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Wahana Express in the South Jakarta area.*

Methods. *The research method used is an associative quantitative research method, where the data collection method is carried out by distributing questionnaires. The population of this research is employees who work at the company, totaling 105 employees. Sampling was carried out using the saturated sampling method. Data processing uses SPSS version 26 software, with descriptive analysis and hypothesis testing with multiple linear regression analysis.*

Findings. *The research results show that: (1) partially motivation has a significant effect on employee performance, (2) Work discipline has a significant effect on employee performance, and (3) Motivation and work discipline have a significant effect on employee performance.*

Implication. *These findings can be input for policies and practices aimed at improving employee performance at PT Wahana Express Area South Jakarta.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Express area Jakarta Selatan.

Metode. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, dimana metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 105 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan.

Kata Kunci. Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Wahana Prestasi Logistik biasa dikenal dengan Wahana Express merupakan perusahaan logistik dan memiliki ribuan karyawan yang tersebar diseluruh Indonesia. Di setiap wilayah masing-masing kota memiliki masalah internal yang berbeda-beda, namun mayoritas masalah yang sama yaitu kurangnya motivasi dan kedisiplinan kerja pada setiap divisi. Kemajuan layanan pengiriman wahana express sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia wahana express perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus benar-benar dilatih dan dididik, karena sumber daya manusia merupakan aset besar dan modal utama wahana express untuk mencapai tujuan. Karena dengan pembinaan yang benar, maka sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Penempatan sumber daya manusia harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan wahana express. Penempatan karyawan yang tepat akan menumbuhkan motivasi dan disiplin yang baik dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:102) "kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas".

Adapun kinerja pada PT Wahana Express area Jakarta Selatan berdasarkan pra-survei yang dilakukan diperoleh hasil yakni dimana belum optimal kinerja kerja tersebut yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu, rendahnya rasa tanggung jawab karyawan menjadi faktor utamanya, masih terdapat karyawan yang mengabaikan prosedur ketetapan perusahaan yang tentunya akan menjadi dampak terhadap hasil pekerjaan akan menghambat pekerjaan pada bagian lain dalam kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya menyebabkan prakarsa kerja pada kinerja karyawan dalam perusahaan menurun dan belum optimalnya penerapan sikap yang baik di dalam diri karyawan, sehingga faktor pelayanan pengiriman paket tidak mencapai hasil yang memuaskan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang dipekerjakan tidak produktif yang artinya suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas bagaimana kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan yakni Zulkarnaen & Herlina (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Pranata Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Salah satu faktor penentu kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh motivasi yang dimiliki masing-masing karyawan Menurut Azar & Shafiqhi (2013:95) "Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja". Dimana semakin tinggi atau baik motivasi yang diberikan terhadap karyawan, semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofur dkk (2017) yang menjelaskan indikator dari motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara pra survey oleh karyawan PT Wahana Express Area Jakarta Selatan sebanyak 30 karyawan terlihat bahwa pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan kerja lembur karyawan belum mampu diberikan perusahaan dengan baik, hal ini membuktikan bahwa

PT Wahana Express Area Jakarta Selatan belum mampu memberikan penghargaan atas kinerja karyawannya dan mengembangkan atau memberikan kesempatan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

Disiplin juga sebagai proses pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner. Penelitian mengenai disiplin kerja dilakukan juga oleh Samalua Waoma, dkk (2021) bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Adapun kedisiplinan karyawan pada PT Wahana Express area Jakarta Selatan belum optimal dan perlu mendapat perhatian. Permasalahan yang terjadi dalam hal disiplin kerja karyawan umumnya disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan peraturan, sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kurang tegas sehingga membuat karyawan semena-mena dalam melakukan tugasnya, dan kurangnya pengawasan pimpinan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta kurangnya kesadaran dari individu masing-masing karyawan dalam menjunjung tinggi disiplin kerja.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Merihot dalam Marlioni, (2015:34) “motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”. Hasibuan (2015:23), “motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Selanjutnya Hasibuan (2015:24) menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

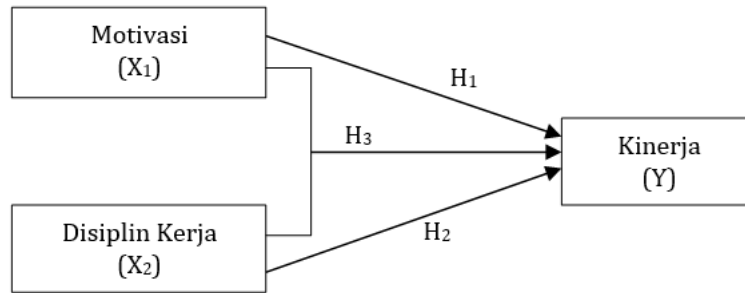
Disiplin Kerja

Hasibuan (2014:193), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Tery dalam buku Sutrisno (2016:87) “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Tery kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin”. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al., 2018; Darmawan, 2013). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2017:94), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Wales et al (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu tugas tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar

kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Ikhsan Bagaskara (2018) menunjukkan hasil pengujian hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian Mawar Sari dkk (2018) menunjukkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindanur (2019). Muhammad Ekhsan (2019) hasil pengujian antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendy Tannady (2019) dan Prasetyo (2018). Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- $H_{01} = \beta = 0$ Diduga tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- $H_{a1} = \alpha \neq 0$ Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- $H_{02} = \beta = 0$ Diduga tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- $H_{a2} = \alpha \neq 0$ Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- $H_{03} = \beta = 0$ Diduga tidak ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.
- $H_{a3} = \alpha \neq 0$ Diduga ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Express Area Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan uji analisis regresi berganda. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden dan data sekunder berupa literatur, jurnal, artikel terkait permasalahan pada penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 105 karyawan. Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

Pada saat mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner dan menyebarkannya langsung ke obyek yang diteliti dimana sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga

semua karyawan perusahaan diberikan kuesioner. Penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survey. Cara mengelola data hasil kuisisioner yaitu dengan menggunakan Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22.0. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pernyataan pada 5 titik skala susunan berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS), 2) Tidak Setuju (TS), 3) Kurang Setuju (KS), 4) Setuju (S), 5) Sangat Setuju (SS). Skala pengukuran dalam sebuah penelitian merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sugiyono (2013). Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode *field reasearch* dan *library research*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X ₁	X _{1_1}	0,719	0,191	Valid
	X _{1_2}	0,737	0,191	Valid
	X _{1_3}	0,334	0,191	Valid
	X _{1_4}	0,659	0,191	Valid
	X _{1_5}	0,635	0,191	Valid
	X _{1_6}	0,584	0,191	Valid
	X _{1_7}	0,593	0,191	Valid
	X _{1_8}	0,560	0,191	Valid
	X _{1_9}	0,554	0,191	Valid
	X _{1_10}	0,524	0,191	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa variable motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X ₂	X _{2_1}	0,684	0,191	Valid
	X _{2_2}	0,753	0,191	Valid
	X _{2_3}	0,424	0,191	Valid
	X _{2_4}	0,656	0,191	Valid
	X _{2_5}	0,612	0,191	Valid
	X _{2_6}	0,578	0,191	Valid
	X _{2_7}	0,600	0,191	Valid
	X _{2_8}	0,571	0,191	Valid
	X _{2_9}	0,530	0,191	Valid
	X _{2_10}	0,526	0,191	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa variable motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y	Y1	0,799	0,191	Valid
	Y2	0,555	0,191	Valid
	Y3	0,629	0,191	Valid
	Y4	0,738	0,191	Valid
	Y5	0,644	0,191	Valid
	Y6	0,625	0,191	Valid
	Y7	0,577	0,191	Valid
	Y8	0,687	0,191	Valid
	Y9	0,521	0,191	Valid
	Y10	0,602	0,191	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variable motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbatch Alpha	Std Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X ₁)	0,786	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,788	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,600	Reliabel

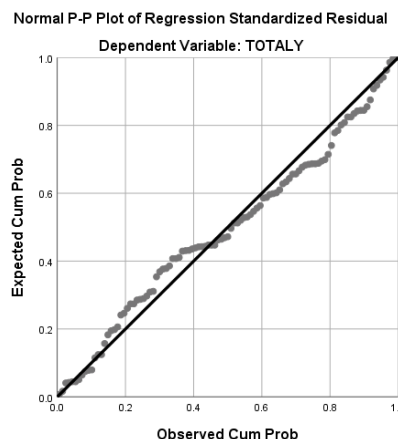
Sumber: data diolah (2022)

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala hubungan antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Hal ini tampak pada nilai Tolerance dan Variance Inflationary Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	Motivasi (X ₁)	0,851
Disiplin Kerja (X ₂)	0,851	1,175

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 5 diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,851 dan disiplin kerja sebesar 0,851, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,175 serta variabel disiplin kerja sebesar 1,175 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 ^a	.342	.329	4.039	1.933

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

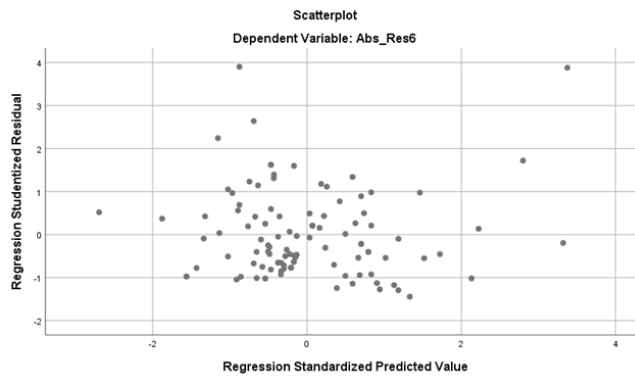
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,933 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini di uji heteroskedasitisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya pengaruh heteroskedasitisitas dengan melihat pola titik-titik pada gambar *scatterplot* berikut:



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

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

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.019	3.219		4.976	.000
	Motivasi	.251	.088	.250	2.851	.005
	Disiplin kerja	.339	.068	.439	5.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 maka diketahui α (nilai konstan) sebesar 16,019 ; nilai Motivasi (X_1) sebesar 0,251 dan nilai Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,339. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat disajikan pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.172	4.487

a. Predictors: (Constant), Motivasi X_1

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,180 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 18% sedangkan sisanya sebesar $(100-18\%) = 82\%$ didistribusikan faktor lain.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866.269	2	433.134	26.554	.000 ^b
	Residual	1663.789	102	16.312		
	Total	2530.057	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($26.554 > 2,690$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.307	3.379		6.305	.000
	Motivasi X ₁	.427	.090	.425	4.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.760 > 1.659$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t) Variabel Kinerja Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.705	2.280		9.957	.000
	Disiplin kerja X ₂	.416	.064	.539	6.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.486 > 1.659$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,307 + 0,427X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,425 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,180 atau sebesar 18% sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.760 > 1.659$) dan diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,705 + 0,416X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,539 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,290 atau sebesar 29% sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,486 > -1,659$ dan diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,585 artinya memiliki hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 34,2% sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,554 > 2,690)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan Penelitian dan Agend Penelitian Selanjutnya

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Wahana Express area Jakarta Selatan, dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi.

6. Kesimpulan

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dengan kontribusi sebesar 18%, sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja sebesar 29%. Serta secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dengan kontribusi sebesar 34,2%. Disiplin dan motivasi kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik dan motivasi kerja terjaga maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin dan motivasi kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas.

Daftar Pustaka

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*. 2(2).
- Arisanti, K. D., dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK – E-ISSN : 2621-2374*. Vol. 2, No.1.
- Azar, & Shafighi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Bagaskara, B. I. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cen Kurir Indonesia. *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, Vol.7 No.2, Hal.1- 11 *ISSN(Online):2337-3792*.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unisma Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vo.13 No.1 Hal. 10-11, ISSN 1978-2586 EISSN 25974823
- Ghofur, M. A., Syairudin, B., & Anshori, M. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya. *Business and Finance Journal*, 2(1), 45–60. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i1.465>.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* Vol.2 No.2 Hal.315 - 330.
- Marliani. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixes Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Mawar Sari, M., dkk. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02.
- Radiman, Said, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, Vol 2, No.1 Hal.117-128, ISSN 2623-2634.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Riau, Indonesia. *Jurnal Benefita* Vol.4 No.2 Hal.316-325.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. *e-Jurnal Katalogis*, Vol.1. No.1. Hal. 147-158, ISSN: 2302-2019.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Jurnal SENSASI*, ISBN: 978-602-52720-2-8 Hal: 121 – 124.
- Waoma, S. W., & Ferdinand. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4, No. 2, Hal. 203-212.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 90–114.