



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Almega Nata Sarana

Freti Herwina ¹, Diana Azwina ²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: fretiherwinaa@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Disiplin kerja Baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Almega Nata Sarana. Penelitian menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 79 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh Sehingga teknik sample 79. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.463 + 0,678$. Nilai koefisien korelasi 0,802, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0,643 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 64,3%. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > t tabel atau (11.773 > 1,995). Hal tersebut diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi = $Y = 17.459 + 0,482$. Nilai koefisien korelasi 0,535, artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0,617 artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan 61,7%. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5, 5633 > 1,995). Hal tersebut diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,973 + 0,673 + 0,038$. Nilai koefisien korelasi 0,804, artinya motivasi dan disiplin mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan. Nilai koefisien determinasi 0,646 yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan 64,6%. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (85,572 > 3,12), hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05).</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of the study was to determine the effect of motivation and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Almega Nata Sarana. The study used a quantitative associative method. The population in this study was 79 employees, using a saturated sample technique, so that the sample technique was 79. The results of the study showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 9,463 + 0.678$. The correlation coefficient value is 0.802, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value of 0.643 means that motivation has a</i></p>
<p>Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance</p>	

64.3% effect on employee performance. The results of the hypothesis test obtained a t count value $> t$ table or $(11,773 > 1.995)$. This is reinforced by the Sig. value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation $= Y 17,459 + 0.482$. The correlation coefficient value is 0.535, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value of 0.617 means that it has an effect on employee performance of 61.7%. The results of the hypothesis test obtained the t count value $> t$ table or $(5, 5633 > 1.995)$. This is reinforced by the Sig. value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 0.973 + 0.673 + 0.038$. The correlation coefficient value of 0.804, meaning that motivation and discipline have a strong relationship with. The determination coefficient value of 0.646 which has an effect on employee performance of 64.6%. The results of the hypothesis test obtained the F count value $> F$ table or $(85.572 > 3.12)$, this can also be reinforced by the Sig. value. < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$.

PENDAHULUAN

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja mempunyai potensi sumber daya manusia pada hakikatnya memegang suatu peran yang sangat penting dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran erta tujuan yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu mengelola organisasi/Perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama oeranisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-hak nya. Selain itu perusahaannn harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tentu ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya diantaranya faktor Motivasi, faktor Disiplin dan faktor lainnya.

Jika perusahaan ingin mencapai kualitas yang tinggi dan memberikan kinerja yang baik, tentunya diperlukan peran manajemen, hal ini karena snagat penting untuk menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan. Untuk ,encapai tujuan dari rencana tersebut diperlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2017:1). “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Rivai (2020:2), “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnyasecara efisien, efektif dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. MSDM itu menurut Sedarmayanti (2015:13), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya dalam posisi manajmen, termasuk merekrut, menyaring, melatih penghargaan dan penilaian”. Sedangkan menurut Wirawan (2018:25). “ Sumber daya manusia (MSDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang

pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan serta sasaran organisasi dapat terwujud. Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Faktanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karena dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan kekuatan, intensitas dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sangat penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa, “Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Afandi (2018:23) dalam Nurjaya (2021), “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas dan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat pengelola sumber daya bagi perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja yang baik akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan, kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian dan produktivitas kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja pegawai, yang akan mempengaruhi hasil kerja pegawai. Menurut Harianto (2020:5), “Disiplin adalah hal yang penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanggahi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik”. Disiplin kerja juga merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang, pegawai yang disiplin dalam bekerja yang cenderung untuk melakukan segala aktivitas.

Salah satu masalah yang ada pada PT. Almega Nata Sarana yaitu masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya belum bisa mencapai hasil yang sudah ditargetkan oleh PT. Almega Nata Sarana tersebut. Hal itu disebabkan kurangnya motivasi pegawai dan disiplin kerja sehingga semangat kerja yang dimiliki pegawai menurun pada saat 2021 ini.

Penelitian dilakukan di PT. Almega Nata Sarana Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Faktanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karena dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan kekuatan, intensitas dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sangat penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa, “Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Balaraja yang merupakan bagian dari Surya Semesta Perkasa Group. Aktivitas utamanya ialah dibidang konstruksi, pada tahun 2014 PT. Almega Nata Sarana Balaraja mengembangkan Pergudangan Surya Balaraja dengan total lahan seluas 20 Ha (Hektare) dan sebanyak 224 Unit yang sudah terjual lebih dari 97%. Berdasarkan observasi dapat dilihat

bagaimana tingkat kehadiran kerja pada PT. Almega Nata Sarana dari tahun 2020 sampai 2022 yaitu mengalami kestabilan akan tetapi pada tingkat kedisiplinannya tidak stabil hal ini karena karyawan di PT. Almega Nata Sarana sering mengalami keterlambatan datang hal ini dapat mempengaruhi kepada karyawan yang lain dan juga dapat membuat tingkat kedisiplinannya tidak stabil atau cukup rendah. Sehingga perlu adanya pembenahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini harus dipertega dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang sering absen atau datang terlambat dari pekerjaannya, karena jika hal ini dibiarkan akan semakin meningkat tingkat jumlah ketidakhadiran/Keterlambatan karyawan maka disiplin kerja pegawai semakin menurun dan dapat menghambat suatu pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digubakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang digunakan dalam menyusun proposal ini adalah bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu yang diamksud dengan menggambarkan sesuatu yang diteliti kemudian menganalisa untuk memberikan alternative penyelesaian dari maslah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:16),”Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan juga sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Sedangkan Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif Menurut Sugiyono (2014), “Analisis deskriptif adalah statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebgaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan bergeneralisasi”. Populasi di penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Almega Nata Sarana yang berjumlah 79 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan semua sampel dapat dijangkau dan dijadikan responden yang berjumlah 79 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan-pertanyaan dan masing-masing setiap jawaban mengacu pada skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.463	2.167		4.368	.000
	Motivasi	.678	.058	.802	11.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berikut hasil pada tabel 1 Maka diperoleh persamaan regresi $Y = 9.463 + 0,678X$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9.463 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) tidak ada telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9.463.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi 0,678 diartikan apabila konstants tetap dan tidak ada perubahan. Maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.459	3.099		5.633	.000
	Disiplin	.482	.087	.535	5.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.459 + 0,482X_2$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17.459 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.459 point.
- Nilai keefisien regresi disiplin kinerja (X₂) sebesar 0,482 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,482 point.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.973	.076		12.877	.000
	Motivasi	.673	.022	.942	30.999	.000
	Disiplin	.038	.018	.064	2.093	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,973 + 0,673X_1 + 0,038X_2$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai:

- Nilai konstanta sebesar 0,973 diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan hanya sebesar 0,973 point.
- Nilai Motivasi sebesar 0,673 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,673 point.
- Nilai disiplin sebesar 0,038 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi maka setiap perubahan 1 unit variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,038 point.

Analisis Koefisiensi Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

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

Sumber: Data diolah 2024

Bersarkan hasil pengujian pada tabel 4 Diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,802 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel memiliki tingkat korelasi hubungan yang sangat kuat.

Tabel 5. Hubungan Uji Korelasi Secara Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 5 Diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,535 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya variabel tersebut memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
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	.804 ^a	.646	.637	4.78177	.646	69.313	2	76	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah 2024

Bersarkan hasil pengujian pada tabel 6 Diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 yangdimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat korelasi atau hubungan tang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.638	4.77087

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 7 Maka diperoleh niali koefisien determinasi sebesar 0,643 atau 64,3% yang dimana menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 64% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.612	3.37123

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data diolah 2024

Bersarakan pada tabel 8 Diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 atau 61,7% yang dimana menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jmodel Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.637	4.78177
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi				

Sumber: Data diolah 2024

Bersarkan pada tabel 9 Diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,646 atau 64,6% yang dimana menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,6 % dan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktorlain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,5) dengan cara membnadingkan nilai *thitung* dengan *t* tabel yaitu kriteria sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *thitung* < *t* tabel artinya H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2) Jika nilai *thitung* > *t* tabel artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.463	2.167		4.368	.000
	Motivasi	.678	.058	.802		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah2024

Berdasarkan pada tabel 10 Diatas, dapat diperoleh nilai *thitung* > *t* tabel atau (11.773 > 1,992). Hal tersebut juga didukung dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karaywan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.459	3.099		5.633	.000
	Disiplin	.482	.087	.535		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 11 Diatas, dapat diperoleh nilai *thitung* > *t* tabel atau (5, 5633 > 1,992). Hal tersebut juga didukung dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan anantara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu dengan membandingkan antara nilai *F*hitung dengan *F*tabel dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_3 ditolak.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 12. Hasil uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3169.753	2	1584.876	85.572	.000 ^b
	Residual	1407.591	76	18.521		
	Total	4577.343	78			

a. Dependent Variable: Y1
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 Diatas dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(85,572 > 3,117)$, hal ini juga didukung dengan signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dapat diartikan bahwa secara simultan antara motivasi dan disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh $Y = 9.463 + 0,678$ dengan nilai koefisien sebesar 0,802 yang kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar sebesar 0,643 atau 64,3% sedangkan sisanya sebesar sebesar 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.773 > 1,995)$. Sehingga H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh regresi $Y = 17.459 + 0,482$ dengan nilai koefisiensi korelasi 0,535 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai destriminasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi di faktorklain. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,5633 > 1,995)$. Sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara varoabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karaywan dengan diperolehnya suatu persamaan regresi $Y = 0,973 + 0,673 + 0,038$. Nilai koefisiensi antara variabel bebas dengan variabel terkait sebesar 0,804 artinya variabel bebas dan terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai destriminasi atau konstribusi pengaruhnya sebesar sebesar 0,646 atau 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi faktorklain. Uji hipotesis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(85,572 > 3,12)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karaywan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mendapatkan beberapa hasil dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada penelitian ini. Sehingga dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil dari penelitian, variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja dengan

- memperoleh persamaan regresi $Y = 9.463 + 0,678X_1$. Nilai koefisien korelasi yang di peroleh sebesar 0,802 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,643 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,4% di pengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11.773 > 1,995$) sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dan kinerja karyawan.(Y)
2. Hasil dari penelitian, variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja. Dengan memperoleh regresi = $Y = 17.459 + 0,482X_2$ dengan nilai koefisien korelasi 0,535 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,617 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi di faktorlain. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,5633 > 1,995$). Sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja.
 3. Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja. Dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 0,973 + 0,673X_1 + 0,038X_2$. Nilai koefisien antara variabel bebas dengan variabel terkait sebesar 0,804 artinya variabel bebas dan terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,646 atau 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi faktorlain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($85,572 > 3,12$), hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja

REFERENSI

- Adiyasa, N.I.W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 23-30
- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanaf Publishing
- Ahmad Fandi, S. B. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Alghifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* . Yogyakarta: BPFE.
- Ariansyah, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmalah, L. (Vol. 2, No,1, Seotember 2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*. *Jurnal Ilmiah, Manajmen Sumber Daya Manusia JENIUS* , 61.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Pustaka Setia.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Effendi, Y. (Volume 1, Nomor 1, Juni 2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Of Management and Bussines(JOMB), 88.
- Ekhsan, M. (Vol.13,. No.1 2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Eli Rahayu, A. (Vol. 1., No 1). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis, Hal 226-244 .
- Fahmi.(2016). Kontribusi Kemandiriaaaaaaan dan Kedisiplinan dalam Manajemen. Guepedia
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS.
- Hariato, H.92020). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karayawan pada PT. Centric Powerindo di kota Batam. (Doctoral dissetration, Prodi Manajemen)
- Harras H, S. W. (2020). Buku Kajian Sumber Daya Manusia.
- Harry, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta .
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- I Nyoman Marayasa, A. F. (Vol.2., No. 1). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Kreatif , hal 110-112.
- Idrus.I, H. K. (Vol.02., No 2 Desember 2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan. Jurnal Industrial Engineering Management, 46.
- Kamir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik) . Depok: Rajagrafindo .
- Kartika Dwi Arisanti, A. S. (Volume,. 2 ,No. 1 2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Nganjuk. Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri JIMEK, 101.
- Mangkunegara, A. (2015). Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (2017). Motivation and personality. Yogyakarta: Candrik Pustaka.
- Melayu.S.P, H. (2015). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksarana.
- Muis,M.R., & Hasibuan, J.S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora. hal 275-288.
- N. Lilis Suryani.SE., M. (Vol.1, No,1, September 2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS.
- Novianti, P., & Habra, M.D (2022). Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studikasu Pedagang Kaki Lima di Lapangan Segitiga Lubuk Pakam). Jurnal Bisnis Mahasiswa hal 302-209
- Prabu, M. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Mansuacatkan Keseblas PT Remaja Roskadaya.
- Pristiyanti, D.C (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawam PT. Mayer Sukses Jaya. Jurnal Ilmu Manajmen, 173-183
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakrta: Raja Grafindo Komputon.
- Robbins, S. ., (2018). Prilaku Organisasi . Jakarta: Raja Grafindo .

- Roni Fadli, H. (Vol, 4, No.1, September 2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Jurnal Imiah Manajmen Sumber Daya Manusia JENIUS.
- Sedarmayanti.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan kelima. Bandung: Refika Aditama
- Sitorus, R.M.T (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Kinerja . Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Wirawan (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat