

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Implikasinya Pada Problem Solving Skill Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Surya Halim Cemerlang

Hira Maulida

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
E-mail: dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi pada *problem solving skill* kemudian dampaknya pada kinerja karyawan pada PT Surya Halim Cemerlang Tangerang Selatan. Teknik analisis data menggunakan *path analysis* dengan STATA 14.2. Hasil penelitian terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada *Problem Solving Skills* dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu (8.22 > 1,982) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi pada *Problem Solving Skills* Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu (9.54 > 1,982) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu (7.97 > 1,982) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu (9.35 > 1,982) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *Problem Solving Skills* pada Kinerja Karyawan dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu (42.36 > 1,982) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi pada *Problem Solving* dengan nilai (F hitung > F tabel) yaitu (84,37 < 2,69) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05). Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dilihat hasil uji F dengan nilai (F hitung > F tabel) yaitu (55.73 > 2,69) dan dengan nilai signifikansi (0.000 < 0.05).

Kata Kunci: Disiplin kerja; Motivasi; Problem Solving Skill; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and motivation on problem solving skills and then the impact on employee performance at PT Surya Halim Cemerlang, South Tangerang. Data analysis technique uses path analysis with STATA 14.2. The results showed that there was a positive and significant influence between Work Discipline on Problem Solving Skills with a value (t test > t table) namely (8.22 > 1.982) and with a significance value (0.000 < 0.05). There is a positive and significant influence between Motivation on Problem Solving Skills with a value (t test > t table) namely (9.54 > 1.982) and with a significance value (0.000 < 0.05). There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance with a value (t test > t table) namely (7.97 > 1.982) and with a significance value (0.000 < 0.05). There is a positive and significant influence between motivation on employee performance with a value (t test > t table) namely (9.35 > 1.982) and with a significance value (0.000 < 0.05). There is a positive and significant influence between Problem Solving Skills on Employee Performance with a value (t test > t table) namely (42.36 > 1.982) and with a significance value (0.000 < 0.05). There is a positive and significant influence between Work Discipline and Motivation on Problem Solving with a value (F test > F table) namely (84.37 < 2.69) and with a significance value (0.000 < 0.05).

<0.05). There is a positive and significant influence seen from the results of the F test with a value (F test $>$ F table) namely ($55.73 > 2.69$) and with a significance value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Discipline; Motivation; Problem Solving Skill; Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya akan kebutuhan cat mobil, khususnya jenis cat spies heacker PT Surya Halim Cemerlang Tangerang Selatan telah banyak melakukan distribusi cat mobil ke berbagai wilayah di Indonesia. menurunnya pencapaian PT Surya Halim Cemerlang Tangerang Selatan dimana selalu terjadinya penurunan dan kenaikan sehingga antara target dan pencapaian belum stabil.

Tabel 1.1 Data kinerja karyawan

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
Juni 2021	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.586.362.000	75,54 %
Juli 2021	Rp. 2.000.000.000	Rp. 2.418.054.000	120,90%
Agustus 2021	Rp. 2.200.000.000	Rp. 1.846.743.000	83,94%
September 2021	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.432.325.000	68,20%
Oktober 2021	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.359.846.000	64,75%
November 2021	Rp. 1.900.000.000	Rp. 1.328.302.000	69,91%
Desember 2021	Rp. 2.300.000.000	Rp. 1.410.925.000	61,34%
Januari 2022	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.541.207.000	73,39%
Februari 2022	Rp. 1.900.000.000	Rp. 1.134.113.000	59,69%
Maret 2022	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.241.941.000	59,14%
April 2022	Rp. 2.100.000.000	Rp. 1.142.753.000	54,41%
Mei 2022	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.372.274.000	68,61%

Sumber : PT Surya Halim Cemerlang Tangerang Selatan 2022

Pada PT Surya Halim Cemerlang masih terdapat karyawan yang telat datang bekerja atau tidak tepat waktu, permasalahan dapat diperkuat oleh data berikut:

Tabel 1.2 Data Disiplin Kerja

Bulan	Jumlah Karyawan	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Juni 2021	148	16	10	11	7
Juli 2021	148	13	12	13	7
Agustus 2021	148	15	15	16	3
September 2021	152	18	13	14	8
Oktober 2021	152	10	16	12	5
November 2021	152	17	18	15	7
Desember 2021	152	20	22	18	8
Januari 2022	151	22	23	21	6
Februari 2022	151	18	19	15	8
Maret 2022	149	15	18	13	11
April 2022	149	11	12	17	8
Mei 2022	149	14	17	13	10

Sumber : PT Surya Halim Cemerlang Tangerang Selatan 2022

Kemudian HRD PTSurya Halim mengemukakan daya para karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai pada deadline yang ditentukan apakah target kerja selesai sesuai waktu yang ditetapkan atau tidak.

Tabel 1.3 Data *Problem Solving Skills*

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sesuai deadline	Tidak sesuai deadline	Mengundurkan diri
1	2018	166	160	6	5
2	2019	161	159	2	-
3	2020	161	153	8	9
4	2021	152	149	3	3
5	2022	149	145	4	-

Sumber : HRD PT Surya Halim Cemerlang Tangerang

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik mengambil tema “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada Problem Solving Skill Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Di PT Surya Halim Cemerlang” untuk dapat melihat pengaruhnya pada tiap variabelnya satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan asosiatif dimana penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:11). Metode dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada PT Surya Halim Cemerlang dengan 149 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Sebagian dari populasi, dengan menggunakan rumus slovin maka digunakan sampel berjumlah 109 responden. Variabel independent pada yaitu Disiplin kerja dan Motivasi, *Problem Solving Skill* sebagai variabel intervening dan Kinerja karyawan berperan untuk variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variable Disiplin Kerja ditampilkan dalam sebagai berikut.

Tabel 1.4 Uji Validitas Disiplin

```

. corr x1_1-disiplin
(obs=109)
    
```

	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9
x1_1	1.0000								
x1_2	0.5314	1.0000							
x1_3	0.1582	0.5840	1.0000						
x1_4	0.0415	0.5571	0.4233	1.0000					
x1_5	-0.0567	0.5323	0.4618	0.5038	1.0000				
x1_6	0.1569	0.4555	0.4402	0.5076	0.4005	1.0000			
x1_7	-0.0053	0.2751	0.2810	0.3174	0.2582	0.3412	1.0000		
x1_8	-0.0889	0.3704	0.3641	0.3596	0.4775	0.3327	0.6193	1.0000	
x1_9	-0.0111	0.1989	0.2715	0.2009	0.2449	0.1845	0.7216	0.5234	1.0000
x1_10	0.0557	0.2530	0.2188	0.3384	0.2984	0.1826	0.2885	0.2445	0.1369
x1_11	0.0342	0.2271	0.3907	0.3406	0.1218	0.4164	0.3693	0.1399	0.1955
x1_12	0.1517	0.3235	0.2558	0.3930	0.1935	0.3294	0.4452	0.1947	0.4811
disiplin	0.3020	0.7429	0.6600	0.6755	0.6078	0.6381	0.6715	0.6170	0.5683

	x1_10	x1_11	x1_12	disiplin
x1_10	1.0000			
x1_11	0.1825	1.0000		
x1_12	0.4896	0.4588	1.0000	
disiplin	0.5504	0.5052	0.6677	1.0000

Sumber : Hasil output STATA 14.2 data primer yang telah diolah

Berdasarkan table diatas seluruh uji validitas Disiplin Kerja (r hitung) memiliki nilai yang

lebih besar dari nilai (r tabel) 0,1882, maka menghasilkan data yang valid.

Tabel 1.5 Uji Validitas Motivasi

corr x2_1-motivasi (n=109)									
	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9
x2_1	1.0000								
x2_2	0.6142	1.0000							
x2_3	0.3046	0.2946	1.0000						
x2_4	0.1864	0.3414	0.6892	1.0000					
x2_5	0.3334	0.2991	0.6079	0.6399	1.0000				
x2_6	0.2154	0.2111	0.6244	0.6745	0.5121	1.0000			
x2_7	0.4372	0.1959	0.3977	0.2875	0.5004	0.4426	1.0000		
x2_8	0.4686	0.3136	0.3574	0.3104	0.3256	0.4253	0.4091	1.0000	
x2_9	0.2212	0.2421	0.6860	0.6282	0.5538	0.6056	0.4363	0.3314	1.0000
x2_10	0.3681	0.2328	0.3163	0.1412	0.1801	0.1863	0.2862	0.3348	0.2444
x2_11	0.3134	0.2329	0.5562	0.4850	0.6140	0.4720	0.4749	0.3423	0.5314
x2_12	0.3657	0.2489	0.5412	0.4117	0.6467	0.4992	0.4800	0.4501	0.3821
motivasi	0.5692	0.4923	0.8017	0.7325	0.7693	0.7466	0.6780	0.6104	0.7458

	x2_10	x2_11	x2_12	motivasi
x2_10	1.0000			
x2_11	0.3359	1.0000		
x2_12	0.1979	0.5910	1.0000	
motivasi	0.4718	0.7302	0.7111	1.0000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan untuk uji validitas Motivasi (r hitung) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai (r tabel) yaitu 0,1882, maka menghasilkan data yang valid.

Tabel 1.6 Uji Validitas Problem Solving Skills

corr y_1-probsolv (n=109)									
	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9
y_1	1.0000								
y_2	0.1218	1.0000							
y_3	0.1405	0.1610	1.0000						
y_4	0.0959	0.5249	0.2310	1.0000					
y_5	0.3788	0.1527	0.3499	0.1653	1.0000				
y_6	0.1799	0.3010	0.2601	0.2342	0.4635	1.0000			
y_7	0.2933	0.1516	0.1792	0.1151	0.5712	0.4662	1.0000		
y_8	0.1381	0.2086	0.3590	0.2128	0.4814	0.4968	0.7376	1.0000	
y_9	0.3404	0.0445	0.1865	-0.0151	0.4144	0.2778	0.6427	0.6200	1.0000
y_10	0.1892	0.2188	0.5379	0.1849	0.4490	0.4953	0.1971	0.3792	0.2498
y_11	0.3387	0.0710	-0.0210	0.0892	0.4651	0.2768	0.5593	0.4932	0.6094
y_12	0.1036	0.1933	0.2950	0.3686	0.3402	0.6564	0.3335	0.4836	0.2304
probsolv	0.4433	0.4404	0.5075	0.4455	0.7099	0.7124	0.7357	0.7852	0.6361

	y_10	y_11	y_12	probsolv
y_10	1.0000			
y_11	0.1889	1.0000		
y_12	0.4670	0.2513	1.0000	
probsolv	0.5986	0.5908	0.6489	1.0000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan untuk uji validitas Problem Solving Skills (r hitung) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai (r tabel) yaitu 0,1882, maka menghasilkan data yang valid.

Tabel 1.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

corr z_1-kinerja bs=109)									
	z_1	z_2	z_3	z_4	z_5	z_6	z_7	z_8	z_9
z_1	1.0000								
z_2	0.6142	1.0000							
z_3	0.3736	0.1245	1.0000						
z_4	0.2440	0.2615	0.2310	1.0000					
z_5	0.2523	0.3055	0.3499	0.1653	1.0000				
z_6	0.3806	0.2473	0.2601	0.2342	0.4635	1.0000			
z_7	0.2345	0.2521	0.1792	0.1151	0.5712	0.4662	1.0000		
z_8	0.4940	0.3339	0.3590	0.2128	0.4814	0.4968	0.7376	1.0000	
z_9	0.2770	0.2525	0.1865	-0.0151	0.4144	0.2778	0.6427	0.6200	1.0000
z_10	0.5445	0.3141	0.5379	0.1849	0.4490	0.4953	0.1971	0.3792	0.2498
z_11	0.2209	0.3095	-0.0210	0.0892	0.4651	0.2768	0.5593	0.4932	0.6094
z_12	0.5326	0.3449	0.2950	0.3686	0.3402	0.6564	0.3335	0.4836	0.2304
kinerja	0.6657	0.5556	0.5127	0.4077	0.6860	0.7017	0.7129	0.8146	0.6314
	z_10	z_11	z_12	kinerja					
z_10	1.0000								
z_11	0.1889	1.0000							
z_12	0.4670	0.2513	1.0000						
kinerja	0.6311	0.5838	0.6957	1.0000					

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan untuk uji validitas (r hitung) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai (r tabel) yaitu 0,1882, maka menghasilkan data yang valid.

Uji Reliabilitas

Berikut peneliti sajikan hasil dari perhitungan reliabilitas pada tabel perhitungan sebagai berikut.

Tabel 1.8 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

```
. alpha x1_1-x1_12
Test scale = mean(unstandardized items)
Average interitem covariance:      .1310029
Number of items in the scale:      12
Scale reliability coefficient:      0.8308
```

Sumber : Hasil output STATA 14.2 data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, uji reliabilitas Disiplin Kerja (X1) disimpulkan bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0.8308 > 0.60$ yaitu sangat kuat.

Tabel 1.9 Uji Reliabilitas Motivasi

```
. alpha x2_1-x2_12
Test scale = mean(unstandardized items)
Average interitem covariance:      .1984344
Number of items in the scale:      12
Scale reliability coefficient:      0.8878
```

Sumber: Hasil output STATA 14.2 data primer yang telah diolah
 Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas Motivasi (X2) dinyatakan bahwa instrumen variabel Motivasi dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0.8878 > 0.60$ yaitu sangat kuat.

Tabel 1.10 Uji Reliabilitas *Problem Solving Skills*

```
. alpha y_1-y_12

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:      .1178966
Number of items in the scale:      12
Scale reliability coefficient:      0.8391
```

Sumber: Hasil output STATA 14.2 data primer yang telah diolah
 Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas *Problem Solving Skills* (Y) maka instrumen variabel *Problem Solving Skills* dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0.8391 > 0.60$ yaitu sangat kuat.

Tabel 1.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

```
. alpha z_1-z_12

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:      .1298587
Number of items in the scale:      12
Scale reliability coefficient:      0.8605
```

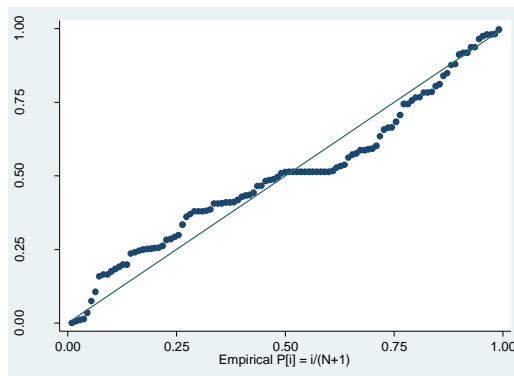
Sumber: Hasil output STATA 14.2 data primer yang telah diolah
 Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Z) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0.8605 > 0.60$ yaitu sangat kuat.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik, peneliti mendeteksi apakah residual berdistribusi normal sebagai berikut.

1) Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Menurut Imam Ghozali (2018:161) metode analisis grafik yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 1.1 Grafik *Probability Plot* (P-Plot)

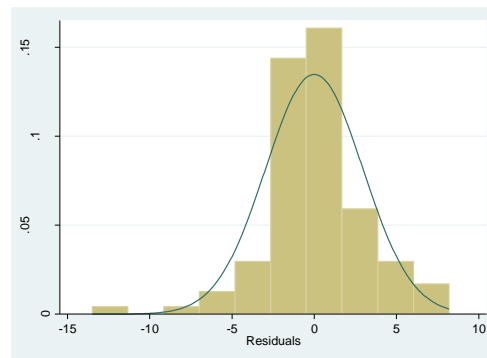
Berdasarkan gambar diatas, dengan melihat tampilan grafik normal *P-Plot* dapat dijelaskan

bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mendekati dari garis normal

2) Uji Histogram

Menurut Imam Ghozali (2013:161) histogram adalah tampilan grafis dari tabulasi frekuensi digambarkan dengan grafis batang sebagai manifestasi data.

```
. histogram residuals, normal
(bin=13, start=-26.757223, width=4.5685693)
```



Gambar 1.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, dengan melihat tampilan grafik normal *P-Plot* arah garis meruncing ke atas grafik maka data dinyatakan normal.

3) Uji Skewness Kurtosis

Uji Skewness ini dilakukan derajat ketidaksimetrisan oleh distribusi. Kurtosis adalah derajat keruncingan suatu distribusi biasanya diukur dengan relatif pada distribusi normalnya.

Tabel 1.12 Uji Skewness Kurtosis

```
. sktest res
```

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
res	109	0.0079	0.0001	17.91	0.0001

Sumber : Hasil output program STATA 14.2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Skewness adalah 0.0008 maka Skewness berdistribusi normal. Nilai Kurtosis adalah $0.0001 < 3$. Maka distribusi memiliki ekor yang lebih tebal dan puncak yang lebih rendah. Dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,05$

4) Uji Saphiro Wilk

Pengujian normalitas distribusi pada data menggunakan Shapiro-Wilk karena uji normalitas Shapiro-Wilk memiliki tingkat konsistensi yang lebih baik pada data kuantitatif dan data dari sampel random.

Tabel 1.13 Uji Saphiro Wilk

```
. swilk res
```

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
res	109	0.93102	6.121	4.038	0.00003

Sumber : Hasil output program STATA 14.2

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai probabilitas $0.0003 < 0.05$ atau nilai $p < 5\%$, maka H_0 ditolak ; H_a diterima. Maka Saphiro Wilk memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mendapatkan hasil antara keeratan hubungan dari variabel satu sama lain diujikan koefiusien korelasi sebagai berikut.

Tabel 1.14 Analisis Koefisien Korelasi (r)

```
. corr disiplin motivasi probsolv kinerja
(obs=109)
```

	disiplin	motivasi	probsolv	kinerja
disiplin	1.0000			
motivasi	0.7721	1.0000		
probsolv	0.6222	0.6779	1.0000	
kinerja	0.6104	0.6706	0.9715	1.0000

Sumber: Output Program STATA 14.2

Berdasarkan tabel hasil yang didapat dengan menggunakan program STATA 14.2 dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel X_1 (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (*Problem Solving Skills*) adalah 0.6222 maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.6222 > 0,1882$), nilai koefisien r antara 0,60 - 0,799 termasuk dalam kategori kuat. Hasil korelasi antara variabel X_2 (Motivasi) dengan variabel Y (*Problem Solving Skills*) adalah 0.6779 maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.6779 > 0.1882$), nilai koefisien r antara 0,60 – 7,99 termasuk dalam kategori kuat. Hasil korelasi antara variabel X_1 (Disiplin Kerja) dengan variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah 0,6104 maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,6104 > 0.1882$), nilai koefisien r antara 0,60 - 0,799 termasuk dalam kategori kuat. Hasil korelasi antara variabel X_2 (Motivasi) dengan variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah 0.6706, maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,6706 > 0.1882$), nilai koefisien r antara 0,60 – 7,99 termasuk dalam kategori kuat. Hasil korelasi antara variabel Y (*Problem Solving Skills*) dengan variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah 0.9715, maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,9715 > 0.1882$), nilai koefisien r antara 0,80 - 1,000 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 1.15 Koefisien determinasi (R²) variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Problem Solving Skills (Y) pada Kinerja Karyawan (Z)

```
. regress disiplin motivasi probsolv kinerja
```

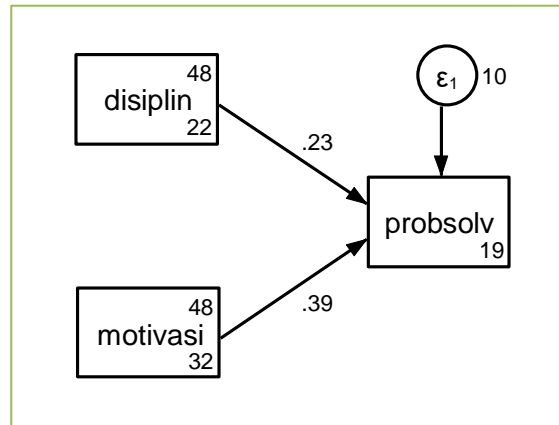
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	109
Model	1506.2394	3	502.079799	F(3, 105)	=	55.73
Residual	945.962438	105	9.00916608	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6142
				Adj R-squared	=	0.6032
Total	2452.20183	108	22.7055725	Root MSE	=	3.0015

Sumber: Output Program STATA 14.2

Berdasarkan tabel diketahui nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.6142 maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) pada *Problem Solving Skills* (Y) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Z) sebesar 61,42%

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ridwan (2018:2), analisis jalur adalah koefisien regresi menggunakan panah arah yang menyatakan pengaruh dari variabel eksogen pada variabel endogen.



Gambar 1.3 Struktur 1 Path Analysis

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat persamaan strukturnya berikut.

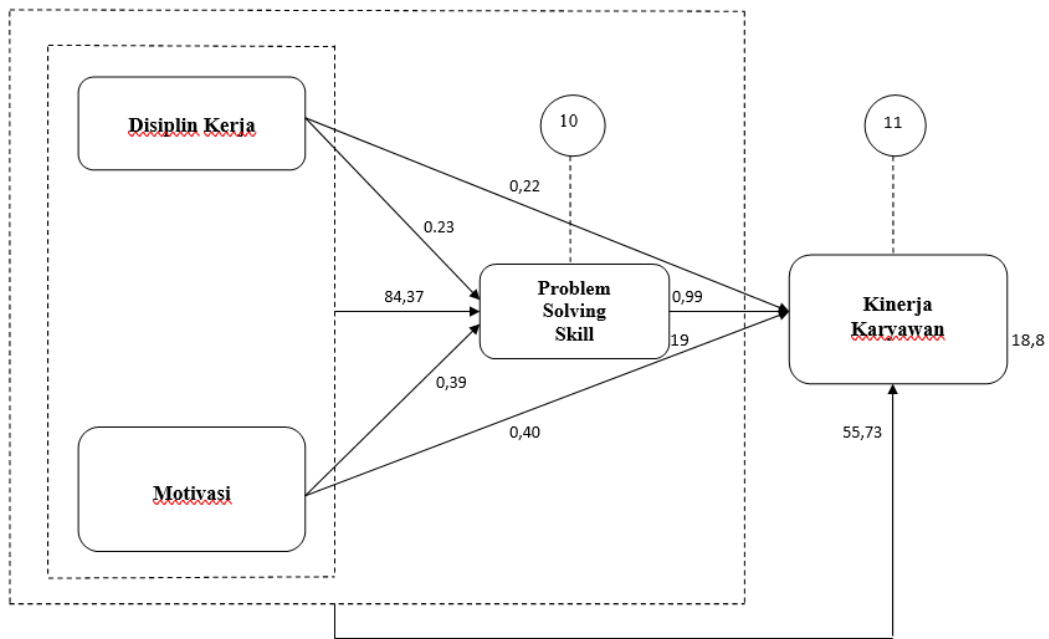
Tabel 1.16 Struktur 1

Structural equation model		
Estimation method = ml		
Log likelihood = -1187.5859		
	Coef.	OIM Std. Err.
Structural		
probsolv <-		
disiplin	.230975	.1022248
motivasi	.3876703	.0858582
_cons	19.13382	3.159547
kinerja <-		
disiplin	.224441	.10725
motivasi	.4054332	.0900789
_cons	18.8778	3.314868
var(e.probsolv)	10.34986	1.401962
var(e.kinerja)	11.39245	1.543189

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 19 + 0.23 X_1 + 0.39 X_2 + 10$$

Berdasarkan persamaan struktur tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 0.23$. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0.39$. Nilai constanta sebesar 19 yang berarti *Problem Solving Skills* akan sebesar 19 jika tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi Disiplin Kerja dan Motivasi.



Gambar 1.4 Struktur 2 Path Analysis

Berdasarkan gambar 1.4 tersebut dapat dilihat persamaan strukturnya sebagai berikut:

Tabel 1.17 Struktur 2

Structural equation model		
Estimation method = ml		
Log likelihood = -1187.5859		
	Coef.	OIM Std. Err.
Structural		
probsolv <-		
disiplin	.230975	.1022248
motivasi	.3876703	.0858582
_cons	19.13382	3.159547
kinerja <-		
disiplin	.224441	.10725
motivasi	.4054332	.0900789
_cons	18.8778	3.314868
var(e.probsolv)	10.34986	1.401962
var(e.kinerja)	11.39245	1.543189

Struktur 2

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Y + \epsilon_2$$

$$Z = 18,8 + 0,22 X_1 + 0,40 X_2 + 0,99 Y + 11$$

Berdasarkan persamaan struktur tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 0,22$. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0,40$. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZY} = 0,99$. Kinerja Karyawan akan sebesar 18,8 jika tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi Disiplin Kerja, Motivasi serta Problem Solving Skills.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) ditampilkan pada tabel 1.18 sebagai berikut.

Tabel 1.18 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

disiplin	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
probsolv	.6591442	.0801736	8.22	0.000	.5002093	.818079
_cons	15.89085	3.937549	4.04	0.000	8.085117	23.69658
motivasi	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
probsolv	.8550178	.0896423	9.54	0.000	.6773124	1.032723
_cons	6.311012	4.40258	1.43	0.155	-2.416588	15.03861
disiplin	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kinerja	.6239162	.0782742	7.97	0.000	.4687468	.7790857
_cons	17.43634	3.867608	4.51	0.000	9.769259	25.10342
motivasi	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kinerja	.8160802	.0872834	9.35	0.000	.643051	.9891093
_cons	7.983285	4.312762	1.85	0.067	-.5662623	16.53283
probsolv	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
kinerja	.9373539	.0221289	42.36	0.000	.8934859	.9812219
_cons	2.797325	1.093413	2.56	0.012	.6297611	4.964888

Sumber: Output Program STATA 14.2

Untuk $df = n - k = 109 - 4 = 105$, pada taraf signifikansi 0,05 dengan nilai t tabel adalah 1.982. Sehingga kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada *Problem Solving Skills*
Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($8.22 > 1,982$) lalu nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) hingga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada *Problem Solving Skills*. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi pada *Problem Solving Skills*
Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($9.54 > 1,982$) dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Problem Solving skills* maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan
Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($7.97 > 1,982$) lalu nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) hingga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Motivasi pada Kinerja Karyawan
Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($9.35 > 1,982$) dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. *Problem Solving Skills* pada Kinerja Karyawan
Dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($42.36 > 1,982$) lalu nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) hingga *Problem Solving Skills* secara parsial berpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan. Maka disimpulkan bahwa " H_0 ditolak dan H_a diterima".

Uji F (Simultan)

Untuk menguji kriteria penerimaan suatu hipotesis, maka digunakan pembandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk $Df_1=3$ dan $Df_2=106$, berdasarkan tabel nilai F didapatkan $F_{tabel} = 2,69$. Maka pengujian hipotesis dalam Uji F hasilnya ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.19 Uji F (simultan) Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) pada Problem Solving (Y)

```
. regress disiplin motivasi probsolv
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	109
Model	1506.08863	2	753.044314	F(2, 106)	=	84.37
Residual	946.113207	106	8.92559629	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6142
				Adj R-squared	=	0.6069
Total	2452.20183	108	22.7055725	Root MSE	=	2.9876

Sumber : Output Program STATA 14.2

Berdasarkan tabel 4.29 hasil uji F nilai (F hitung > F tabel) yaitu ($84,37 < 2,69$) maka nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) Disiplin kerja dan Motivasi dengan simultan memiliki pengaruh signifikan pada *Problem Solving skills* maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”.

Tabel 1.20 Uji F (simultan) Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Problem Solving Skills (Y) Pada Kinerja Karyawan (Z)

```
. regress disiplin motivasi probsolv kinerja
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	109
Model	1506.2394	3	502.079799	F(3, 105)	=	55.73
Residual	945.962438	105	9.00916608	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6142
				Adj R-squared	=	0.6032
Total	2452.20183	108	22.7055725	Root MSE	=	3.0015

Sumber: Output Program STATA 14.2

Berdasarkan tabel Dapat dilihat hasil uji F dengan nilai (F hitung > F tabel) yaitu ($55.73 > 2,69$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka Disiplin Kerja dan Motivasi pada *Problem Solving Skills* secara simultan berpengaruh signifikan untuk Kinerja Karyawan maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada *Problem Solving Skills* serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. Reckitt Benckiser Indonesia-Jakarta, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja pada *Problem Solving Skills*. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi pada *Problem Solving Skills*. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi pada Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara *Problem Solving Skills* pada Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi pada *Problem Solving*. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi pada *Problem Solving Skills* secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2623-2634. Vol 1, No. 1.
- Arianto, N., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124-137.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, dan Sandra Ingried Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. ISSN 2338-9605. Vol, 7 No. 1.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN 2623-2634. Vol 2, No. 1.
- Kenny Astria. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588. Vol. 2, No. 1.
- Maulida, Hira., U. R. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity . *Jurnal Manajemen*, 24(1), 59–73. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.618>
- Maulida, H. (2023). Upaya Terukur Peningkatan Kinerja Dengan Penguatan Disiplin Dan Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta . *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 161-169. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.630>
- Maulida, Hira. Pengaruh Problem Solving Skill Dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 196-207, aug. 2019. ISSN 2656-1964. Available at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JFB/article/view/2996/2473>>. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/fb.v1i2.2019.196-207.2996>.
- Muhammad Elfi Azhar, Deissy Utami Nurdin, Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ISSN 2548-9585. Vol. 4, No. 1.
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemda Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2623-0690.
- Rini Astuti, Suhendri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. ISSN : 2477-6718. Volume 5 Nomor 2.
- Ririvega, Kasenda. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company, Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 2303-1174
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570. Vol. 4 No. 1.
- Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari,SP.,MM. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. ISSN : 2355-9357. Vol.3, No.3.
- Sarly Sariadi. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4.
- Suci, Putri Lestari. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah, Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 2335-9357.
- Syazhashah P., B., Inggid W., S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.