



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukho Makmur Abadi Di Kabupaten Tangerang

Ayu Novitia Sari

ayuvitya@gmail.com

Universitas Pamulang

Raden Yeti Sumiaty

dosen02250@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: ayuvitya@gmail.com

Abstrak. Companies need Human Resources to manage and carry out their activities. Human Resources (HR) is one of the main things that regulates, analyzes and controls achievements within the company. For this reason, the position of humans as Human Resources (HR) is very important and is needed by every organization. The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Work Discipline on employee performance at PT Sukho Makmur Abadi both partially and simultaneously. The method used is quantitative method. The sampling technique used by the population is random sampling with a sample of 60 respondents. The results of this study are Motivation has a significant effect on Employee Performance with a correlation value of 0.584, a coefficient of determination of 0.330, hypothesis testing obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ or $(5.479 > 2.001)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a correlation value of 0.649, a coefficient of determination of 0.411, hypothesis testing obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ or $(6.489 > 2.001)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with the equation value $Y = 2.053 + 0.447 (X_1) + 0.520 (X_2)$, correlation value of 0.710, coefficient of determination of 0.487, hypothesis testing obtained $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $(28.994 > 3.160)$ thus H_0 is accepted and H_1 is accepted.

Keywords: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak. Perusahaan membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia untuk mengelola dan melaksanakan kegiatannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal utama yang mengatur, menganalisis serta mengendalikan pencapaian didalam perusahaan. Untuk itu posisi dari manusia sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Sukho Makmur Abadi baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan populasi adalah random sampling dengan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,584, koefisien determinasi sebesar 0,330, uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(5.479 > 2,001)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi 0,649, koefisien determinasi 0,411, uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,489 > 2,001)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan $Y = 2.053 + 0.447 (X_1) + 0.520 (X_2)$, nilai korelasi sebesar 0,710, koefisien determinasi sebesar 0.487, uji hipotesis diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(28,994 > 3,160)$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 diterima.

Kata Kunci: Motivation, Work Discipline, Employee

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia untuk mengelola dan melaksanakan kegiatannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal utama yang mengatur, menganalisis serta mengendalikan pencapaian didalam perusahaan. Untuk itu posisi dari manusia sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan penggerak atas jalannya suatu perusahaan, mulai dari tingkat perencanaan hingga tingkat evaluasi. Dalam sistem operasional perusahaan, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai salah satu aset penting yang memegang peran krusial untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkualitas, kompeten, dan berdaya saing tinggi.

Didalam penelitian kali ini objek yang digunakan ialah PT Sukho Makmur Abadi yang beralamat di Padat Karya No.1 Ciakar, Tangerang, Banten, 15710, Indonesia. Terletak di dekat wisata dan bisnis Cikupa Tangerang, Perusahaan ini mengelola Sukho Hotel, yang menawarkan berbagai fasilitas yang dapat dinikmati oleh keluarga dan pebisnis. Selain itu Sukho Hotel juga terletak didaerah yang mudah dijangkau dari pusat komersial, kuliner, Sekolah, hingga fasilitas pelayanan kesehatan. Untuk memberikan pelayanan tersebut maka, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah pemenuhan kebutuhan dasar karyawan seperti seragam, uang makan, dan fasilitas lainnya yang mempengaruhi kinerjanya. Peneliti memilih PT Sukho Makmur Abadi dikarenakan berdasarkan hasil observasi menunjukkan adanya permasalahan motivasi kerja, seperti kurangnya pemberian uang makan, penghargaan atas prestasi, dan kegiatan seperti family gathering. Kurangnya motivasi tersebut berdampak pada menurunnya kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang diselesaikan oleh seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu yang optimal dalam bekerja. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor utama yakni kemampuan dan minat kerja, pemahaman terhadap tugas dan peran, serta tingkat motivasi. Kinerja karyawan memiliki peran yang krusial untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan kontribusi individu berdampak langsung pada kinerja tim dan keseluruhan hasil perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus rutin memantau produktivitas karyawan dan mengevaluasi apakah kinerjanya sesuai dengan harapan. Berdasarkan observasi terhadap data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2024, terlihat fluktuasi yang tidak stabil. Pada tahun 2021, rata-rata kualitas kinerja tercatat 63%, kemudian menurun drastis menjadi 55% di tahun 2022. Tahun 2023 mengalami sedikit peningkatan menjadi 58%, namun kembali menurun ke angka 57% pada 2024. Ketidakstabilan ini menunjukkan perlunya evaluasi, karena kinerja yang baik erat kaitannya dengan kedisiplinan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian kerja memegang peranan penting untuk mendorong semangat, kinerja, dan kontribusi positif karyawan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat menunjukkan kemampuan terbaiknya. Tanpa motivasi, keberhasilan perusahaan maupun individu sulit untuk dicapai. Berdasarkan hasil observasi di PT Sukho Makmur Abadi, motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah karena beberapa faktor penunjang belum terpenuhi, seperti uang makan, family gathering, dan promosi jabatan. Meskipun perusahaan telah menyediakan seragam kerja, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan setiap tahunnya, fasilitas tersebut belum cukup untuk meningkatkan motivasi kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan aspek-aspek motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, yang nantinya juga akan berdampak baik pada kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang patuh terhadap aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan efisien. Kedisiplinan pada karyawan mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan sebelumnya. Dalam dunia kerja, kedisiplinan memiliki indikator dan tujuan yang jelas, sehingga menjadi faktor yang turut memengaruhi keberhasilan individu maupun perusahaan. Berdasarkan hasil observasi di PT Sukho Makmur Abadi, data kehadiran karyawan selama periode 2021–2024 menunjukkan fluktuasi yang cukup mencolok. Pada tahun 2021, tingkat disiplin kerja berada di angka 37%, kemudian menurun menjadi 31% di tahun 2022. Tahun 2023 mencatat peningkatan signifikan hingga 40%, namun kembali menurun menjadi 34% di tahun 2024. Meski sempat membaik, tingkat kedisiplinan ini masih tergolong rendah dan perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan. Penurunan kedisiplinan dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga diperlukan langkah baik dari perusahaan untuk melakukan pembenahan demi menjaga produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Kesatu, Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sukho Makmur Abadi? Kedua, Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sukho Makmur Abadi? Ketiga, Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sukho Makmur Abadi?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan sangat dibutuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Suatu organisasi atau perusahaan yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang keilmuan yang secara khusus membahas peran dan permasalahan manusia didalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan manusia memiliki posisi penting di setiap instansi dan organisasi. Di antara berbagai jenis sumber daya yang dikelola dalam manajemen, sumber daya manusia menjadi elemen yang paling krusial. Tanpa kehadiran individu-individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai, mustahil sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya. Justru keberadaan manusia inilah yang memungkinkan sumber daya lainnya.

Motivasi

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai sebuah dorongan yang terdiri atas keinginan, semangat, dan kekuatan dalam diri seseorang. Dorongan ini berperan dalam membangkitkan energi, mengarahkan tindakan, serta memengaruhi individu agar memiliki niat dan ketekunan untuk secara sukarela melakukan suatu pekerjaan.

Disiplin Kerja

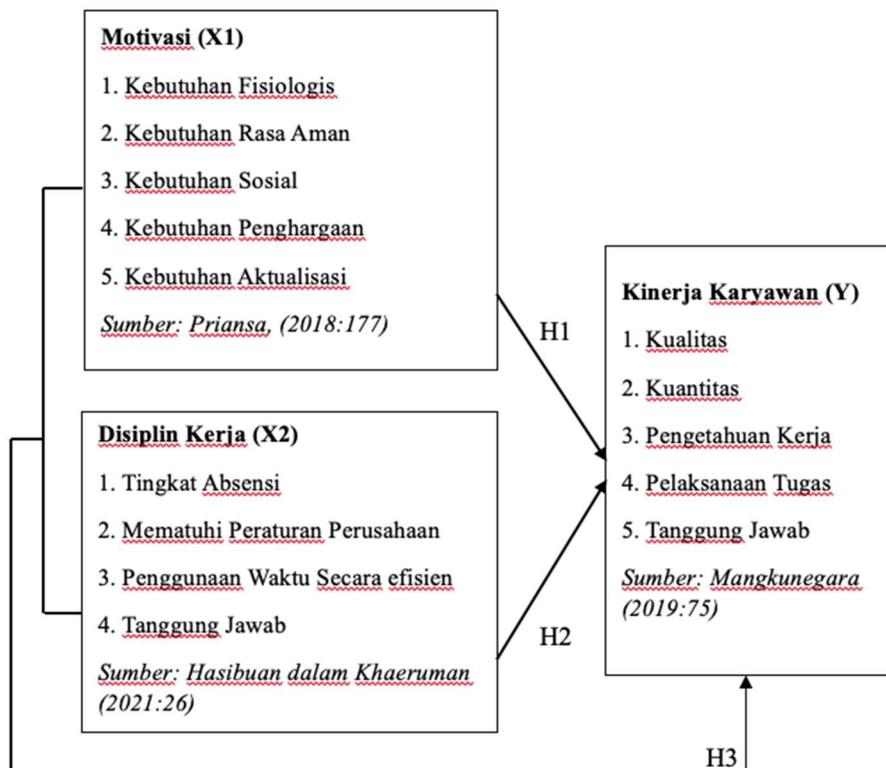
Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja bagi karyawan akan

memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan deglasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- $H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sukho Makmur Abadi.
- $H_a : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sukho Makmur Abadi.
- $H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sukho Makmur Abadi.
- $H_a : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sukho Makmur Abadi.
- $H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Sukho Makmur Abadi.
- $H_a : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Sukho Makmur Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2022:9) kuantitatif deksriptif adalah penelitian yang berdasarkan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci dan melakukan suatu keadaan secara objektif berdasarkan fakta yang ada. Data yang digunakan didalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari observasi, kuisisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Sederhana

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.214	6.106		1.673	.100
	Motivasi	.771	.141	.584	5.479	.000

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 202

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,214 + 0,771X_1$. Dari persamaan ini, dapat dijelaskan bahwa;

- Konstanta sebesar 10,214 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X_1) tidak ada, maka nilai kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 10,214 poin.
- Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,771 mengindikasikan bahwa apabila variabel lain dalam hal ini Disiplin Kerja (X_2) diasumsikan tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,771 poin pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.118	4.717		2.781	.007
	Disiplin Kerja	.713	.110	.649	6.489	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=13.118 + 0,713 X_2$ Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13.118 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13.118 point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,713 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan perubahan pada variabel Motivasi (X_1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,713 point.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.053	5.665		.362	.718
	Motivasi	.447	.144	.339	3.102	.003
	Disiplin Kerja	.520	120	.473	4.332	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,053 + 0,447X_1 + 0,520X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa;

- Konstanta sebesar 2,053 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak diperhitungkan, maka Kinerja Karyawan (Y) masih memiliki nilai dasar sebesar 2,053 poin.
- Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,447 mengindikasikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam motivasi kerja akan memberikan peningkatan sebesar 0,447 poin terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Sementara itu, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,520 berarti bahwa apabila Motivasi (X_1) diasumsikan tetap, maka setiap penambahan 1 unit dalam Disiplin Kerja akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,520 poin pada Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations ^b			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Person Correlation	1	.584**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Correlation	.584**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed).			

Sumber ; Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,584 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Person Correlation	1	.649**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Correlation	.649**	1
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.487	3.958

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

Sumber ; Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,710 Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.330	4.523

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber ; Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.330 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,0% sedangkan sisanya sebesar (100-33,0%) = 67,0% di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.411	4,242
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber ; Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.411 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,1\%) = 58,9\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.487	3.958
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.487 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-48,7\%) = 51,3\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.214	6.106		1.673	.100
	Motivasi	.771	.141	.584	5.479	.000
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.479 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.118	4.717		2.781	.007
	Disiplin Kerja	.713	.110	.649	6.489	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6.489 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.231	2	454.116	28.994	.000 ^b
	Residual	892.752	57	15.662		
	Total	1800.983	59			

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28.994 > 3,160$) hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ 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 pada PT Sukho Makmur Abadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sukho Makmur Abadi. Motivasi memiliki pengaruh dengan tingkat hubungan sedang, ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,584 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien korelasi 0,649 dan nilai signifikansi yang juga berada di bawah 0,05. Secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja membentuk pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari persamaan regresi $Y = 2,053 + 0,447X_1 + 0,520X_2$ dan koefisien korelasi sebesar 0,710. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Hasibuan, M S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Afandi, P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranedamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bogor: in Media
- Arikunto, Suharsimi (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Henry Simamora, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai dan Busro (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivari-ate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Priansa, Donni Juni (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

Sumber Jurnal :

- Raden Yeti Sumiaty (2024), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT International Business Future Jakarta Selatan. *Jurnal Konsisten*, Vol 1, NO. 3. Hal 151-165
- Liawati, Widowati (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*. Vol 2, No.2.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Moderland Realty Tbk. *Jurnal JENIUS*, Vol 3, No.3.
- Akmaludin, Bunga Astra Gracia (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPMPV) Bisnis dan Pariwisata. *Jurnal Perkusi*, Vol 1, No.4
- Suwanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal JENIUS*. Vol 3, No.1

- Doni Irawan, Gatot Kusjon, Supriyanto (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*.
- I Nyoman Marayasa (2020). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2. No. 3.
- Bachtiar Arifudin Husein (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No.1.
- Sunarto Ading (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (study di PT Mitsu Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah*, Vol. 8, No.1.
- Lily Setyowati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi dan Achmad Rozi (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta, *Jurnal PERKUSI*. Vol. 2, No.1.