



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang Selatan

Ahmad Faozan

Ahmadfaozan451@gmail.com

Universitas Pamulang

Retno Japanis Permatasari

dosen01337@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: Ahmadfaozan451@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 101 orang yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian persamaan regresi linier berganda $Y = 5,086 + 0,635 X_1 + 0,241 X_2$. artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh disiplin dan motivasi sudah memiliki pengaruh sebesar 8,429. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(133,079 > 3,09)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Keywords: *Disiplin; Motivasi; Kinerja Karyawan*

Abstrak. This research aims to determine the simultaneous influence of discipline and motivation on employee performance at PT Home Center Indonesia QBIG BSD Tangerang Branch. The method used is quantitative associative. The research population was 101 people who were calculated using the Slovin formula. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The research results show that the discipline variable partially influences employee performance variables by 69.8%, while the remaining 30.2% is influenced by other variables not studied. Motivation partially influences employee performance by 30.4%, while the remaining 69.6% is influenced by other variables not studied. Discipline and motivation simultaneously influence employee performance variables by 73.1%, while the remaining 26.9% is influenced by other variables not studied. The research results of the multiple linear regression equation $Y = 5.086 + 0.635 X_1 + 0.241 X_2$. This means that employee performance, even without the influence of discipline and motivation, already has an influence of 8.429. Simultaneously, discipline and motivation have a positive and significant influence on employee performance, this is proven by the calculated F value $> F$ table, namely $(133.079 > 3.09)$ with a significance of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning it can be concluded that positive and significant influence between discipline and motivation on employee performance simultaneously at PT Home Center Indonesia QBIG BSD Tangerang Branch.

Kata Kunci: *Discipline; Motivation; Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, masing-masing perusahaan mempunyai sasaran untuk mencapai perkembangan perusahaan. Sasaran ini bisa digapai dengan membangun dan meningkatkan

kinerja lingkungan. Kesuksesan dari tujuan perusahaan dikarenakan oleh berbagai aspek. Diantara berbagai aspek yang terpenting adalah sumber daya manusia atau karyawan, sebab faktor tersebut berperan penting sebagai pelaku yang terlibat secara langsung dari semua tingkat rancangan hingga penilaian yang dapat memberi manfaat, mengatur serta mengurus sumber daya lainnya yang dimiliki instansi tersebut.

Kinerja karyawan sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan. Karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perludanya kerja sama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika pemimpin mampu memotivasi karyawan dengan pemenuhan kebutuhan fisik, sosial, keamanan, penghargaan dan aktualisasi diri. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya. Motivasi karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian ini penulis mencoba meneliti kaitan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula ketika karyawan bekerja secara disiplin maka seluruh pekerjaan yang sudah terencana dapat dijalankan secara maksimal itu artinya kinerja nya akan meningkat.

Menurut Ferisman Gulo (2019:1) "disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan karyawan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan pelanggaran disiplin. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi".

**Tabel 1. 1 Data Pencapaian Penjualan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG
BSD Tangerang Tahun 2022**

2022		
Month	Sales	
	Target	Achivement
January	Rp8.864.930.655,00	Rp8.544.213.712,00
February	Rp8.021.597.177,00	Rp6.837.789.941,00
March	Rp9.422.698.497,00	Rp7.613.499.562,00
April	Rp8.941.380.876,00	Rp7.287.212.707,00
May	Rp8.867.948.456,00	Rp8.086.564.245,00
June	Rp8.375.232.558,00	Rp6.772.847.906,00
July	Rp8.341.800.136,00	Rp7.723.334.684,00
August	Rp8.234.675.429,00	Rp7.237.610.291,00
September	Rp8.549.088.650,00	Rp7.432.962.932,00
October	Rp8.620.704.789,00	Rp8.121.866.998,00
November	Rp8.463.073.550,00	Rp7.720.028.149,00
December	Rp6.020.088.145,00	Rp5.962.516.182,00
Total	Rp100.723.218.918,00	Rp89.340.447.309,00

Sumber: HRD PT. HCI (2022)

Bedasarkan tabel 1.1 diatas penelitian ini dilakukan pada PT Home Center Indonesia yang bergerak bidang retail belum mencapai target penjualan 100% disebabkan oleh kurangnya motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun dilihat dari hasil pencapaian penjualan.

Dari tabel tersebut bisa dilihat menurun nya tingkat penjualan pada PT HomeCenter Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang di setiap bulannya . Pada 3 bulan terakhir Oktober sampai Desember target semakin menurun dari Rp. 8.620.704.789, Rp.8.463.073.550 hingga Rp.6.020.088.145. Meskipun perusahaan telah menurunkan target di setiap bulannya akan tetapi penjualan tetap tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya dugaan menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan penjualan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT HomeCenter Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang, Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang Dan Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Wahjono Imam (2022:3) "manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata dasar *to manage* yang secara harfiah berarti mengelola. Sebagai kata benda manajemen dalam bahasa kita sering diartikan sebagai pimpinan yaitu sekelompok orang penting yang mengatur jalannya suatu organisasi atau perusahaan".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pantun Bukit, Sudirman & Tiska Mayzura (2023:360-361) "manajemen sumber daya manusia ialah suatu sosok yang sentral dalam lingkup organisasi perusahaan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, maka kinerja organisasi juga cenderung meningkat. Hal ini berlaku pula sebaliknya dimana ketika karyawan memiliki kemampuan yang rendah maka kinerja dari suatu organisasi juga cenderung rendah".

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sitria Amalia Khumaira (2020:35) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya".

Indikator Kinerja Karyawan

1. **Kualitas (Mutu)**
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. **Kuantitas (Jumlah)**
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.
3. **Waktu (Jangka Waktu)**
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. **Pengawasan**
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
5. **Hubungan antar karyawan**
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama serta kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Disiplin

Pengertian Disiplin

Prasetyo, E. (2021:24) "disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan".

Indikator Disiplin

1. **Tingkat Kehadiran**, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. **Tata Cara Kerja**, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. **Ketaatan pada Atasan**, yaitu mengikuti apa yang diarahkan pimpinan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. **Kesadaran Bekerja**, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. **Tanggung Jawab**, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) "motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan

aktivitas dengan keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil baik dan berkualitas”.

Indikator Motivasi

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu samalain berbeda.

5. Pekerjaan itu Sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannyabisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

H0 : $\rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

H0 : $\rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

H2 : $\rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTHome Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

H0 : $\rho_{1,2} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

H3 : $\rho_{1,2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Karena penelitian ini disajikan dengan data mentah berupa angka yang kemudian diolah menggunakan stastika dan kemudian diambil kesimpulan dari hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka. Mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Menurut Sugiyono (2019:16-17) "metode penelitian kuantitatif dapatdiartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Sugiyono (2019 : 66) "menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal

adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* yang mempengaruhi dan variabel *dependen* dipengaruhi".

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa "uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Ghozali (2018:19) "uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*". Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *dependen* didalam garis regresi. Koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi dan semakin mendekati nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Uji t (Parsial)

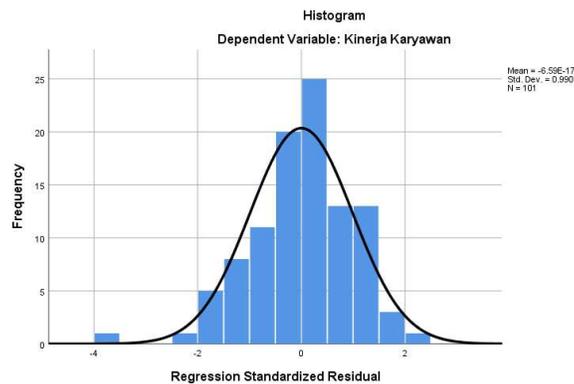
Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono, (2019:257) uji *statistic* F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



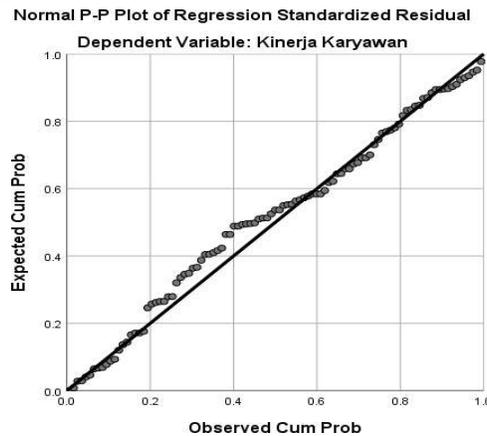
Sumber: data diolah, 2024

Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng.

Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan memanfaatkan grafik probabilitas plot, dimana kita dapat mengidentifikasi residual variabel dengan memperhatikan pola penyebaran titik-titik residual yang seharusnya mengikuti garis diagonal. Ini sesuai dengan hasil

diagram penyebaran yang dihasilkan oleh perangkat lunak SPSS Versi 26, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4. 3 Normal Probability Plot

Dari gambar 4.3 diatas adalah P-P Plot standar residual regresi untuk variabel *dependen* "Kinerja Karyawan". Plot ini memeriksa apakah residual mengikuti distribusi normal. Titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa residual mendekati distribusi normal, meskipun ada beberapa penyimpangan kecil. Secara keseluruhan, asumsi normalitas residual cukup terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan sesuai dengan data yang dianalisis.

Uji normalitas juga dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample
Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,53386226
Most Extreme Differences		,090
	Absolute	,062
	Positive	
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.695	4.20627

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,698 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4. 24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.297	6.38190

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,304 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.725	3.98887

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,731 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.808		5.977	.000
	Disiplin	.717	.835	15.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,166 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.881		3.823	.000
	Motivasi	.645	.551	6.577	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai hitung > t tabel atau (6,557 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 28 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4234.872	2	2117.436	133.079	.000 ^b
	Residual	1559.286	98	15.911		

Total	5794.158	100		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (133,079 > 3,09). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin memperoleh jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (27%+46%+12%+11%+4%)=100% dengan rata-rata skor 3,81. Dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik, yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa disiplin pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD menunjukkan nilai baik.

Kondisi Jawaban Reponden Atas Variabel Motivasi

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin memperoleh jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (23%+39%+20%+16%+2%)=100% dengan rata-rata skor 3,64. Dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik, yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa motivasi pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD menunjukkan nilai baik.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil jawaban seluruh responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin memperoleh jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (22%+47%+15%+12%+4%)=100% dengan rata-rata skor 3,71. Dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan interpretasi baik, yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD menunjukkan nilai baik.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 10,808 + 0,717 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,166 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Retno Japanis Permatasari (2019), Mega Christina(2022), Andini Dwi dkk (2021), Gulo (2019), Khusnul Khotimah (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 13,881 + 0,645 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,551. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 0,599, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,557 > 1,984$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti & Lia Asmalah (2023), Wau & Samalua (2021), Nurindah Dwi Antika dkk(2021), Menurut Sriwati (2023), M Saeful (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,698 atau sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,166 > 1,984$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Kedua, Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,557 > 1,984$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Ketiga, Disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($133,079 > 3,09$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Home Center Indonesia Cabang QBIG BSD Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Zana Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, UjiF, R2)*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irzan, S. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Padang: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) ((Edisi ke5) ed.)*. PT PRAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara,, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nadeak, B. (2019). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*.
- Notoadmojo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novia Ruth Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sri Mulyati. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sumatra Barat: Mitra Cendikia Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.

Sumber Jurnal :

- Ahmad, M., Giyoto, G., & Santoso, R. B. (2021). *Manajemen Pengembangan Karakter Muslim Moderat Pada Siswa Madrasah Aliyah*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 475. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2290>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh%20Penilaian%20Kinerja%20Terhadap%20Motivasi%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Hotel%20Cipta%20Mampang%20Jakarta%20Selatan)
- Andika, N. R. (2023). *Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 879. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1014>

- Arka Deva Al Asyraf, & Agustina Widodo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47-54.
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1008>
- Christina, M., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 25–34. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2521>
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Gemnafle, Mathias., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28–42. <https://doi.org/10.30598/jppgivol1issue1page28-42>
- Gulo, F. (2019). PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SKRIPSI OLEH : FERISMAN GULO FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN SKRIPSI Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area OLEH : FERISMAN GULO. *Administrasi Publik*, 19. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/11067/1/158520001 - Ferisman Gulo - Fulltext.pdf>
- Ijeit, L., Kurniawan, Prasetyo., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). *Jurnal Internasional Pendidikan , Teknologi Informasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan*. 2, 271–279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Kholilah, K., Beremau, M. T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. *Motivasi*, 7(1), 51. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4560>
- Maunah, I., & Mardjono, E. S. (2020). Identification of soft competencies aspect in human resource development in the industrial era 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i1.24495>
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553.
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 89. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2437>

- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3016>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22– 38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61– 66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sari, R. T. (2020). Analisis Lingkungan Manajemen Dalam Pengembangan Bisnis. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry*, 3(3), 117–122.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338– 346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Tito, J., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(2).
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Dan Peran Manajer. *Rajagrafindo, April*, 1–20. https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359826922_Manajemen_Dan_Peran_Manajer_Bahan_Ajar_Manajemen/links/625052eed726197cfd46d7ad/Manajemen-Dan-Peran-Manajer-Bahan-Ajar-Manajemen.pdf
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203– 212.
- Wahyu, U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351– 360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>