



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan

Dede Kurnia Putra

d.putrakrn28@gmail.com

Universitas Pamulang

Shella Puspita Sari

dosen02512@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *D.putrakrn28@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this research is to determine whether there is an influence of work discipline and motivation on employee performance, either partially or simultaneously, at PT Mitra Adiperkasa Active, Kidz Station Branch, Pondok Indah Mall, South Jakarta. This quantitative study involves employees at PT Mitra Adiperkasa Active, Kidz Station Branch, Pondok Indah Mall, South Jakarta, using a saturated sampling technique distributed to 57 respondents. Data was collected using questionnaires and analyzed with descriptive statistics, classical assumption tests, statistical tests, and hypothesis testing with SPSS 26 software. The findings indicate a significant influence of work discipline and motivation on employee performance. The t-test value for the work discipline variable is 4.326, which is greater than the t-table value of 2.004, with a significance value of $0.0 < 0.05$, indicating a significant influence of work discipline on performance. Similarly, the t-test value for the motivation variable is 5.576, which is greater than the t-table value of 2.004, with a significance value of $0.0 < 0.05$, indicating a significant influence of motivation on performance. The simultaneous influence of work discipline and motivation on employee performance is confirmed by the regression equation $Y = 1.502 + 0.444(X1) + 0.530(X2)$, with a correlation coefficient (R) of 0.849, indicating a strong relationship. The determination coefficient value shows $F\text{-calculated} > F\text{-table}$ ($152.042 > 2.780$), further supported by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$).*

Kata Kunci: *Work Discipline ; Motivation; Employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial atau simultan pada PT Mitra Adiperkasa Active cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Mitra Adiperkasa Active cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Pengambilan data menggunakan teknik sampling jenuh yang didistribusikan kepada 57 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pengujian instrumen data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung dari variabel Disiplin kerja adalah $4,326 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$. hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dengan diperoleh nilai thitung dari variabel motivasi adalah $5,576 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = Y=1,502+0,444(X1)+0,530(X2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,849 yang berarti koefisien antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai Fhitung $>$ Ftabel atau ($152.042 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Revolusi Industri mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemakmuran melalui kemajuan teknologi dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Fokus utama adalah meningkatkan kualitas karyawan, yang merupakan modal utama dalam pembangunan

perusahaan. Karyawan berkualitas tinggi berkontribusi pada hasil kerja optimal dan pencapaian target perusahaan.

PT MAP Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan, sebagai perusahaan retail dan distributor merek sport, kids, dan lifestyle, sangat bergantung pada kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja mereka. Semakin tinggi kinerja, semakin tinggi produktivitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan lebih mudah.

Perusahaan menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI) untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan terukur, mengurangi unsur subjektivitas dalam penilaian. Berdasarkan data KPI, kualitas kinerja karyawan di PT MAP Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall berada pada tingkat yang tidak terlalu buruk namun masih perlu ditingkatkan. Evaluasi kinerja ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Key Performance Indicator
Penilaian Kinerja Pada PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang
Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan Tahun 2020-2022

No	Key Performance Indicator (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi di Akhir Tahun			Skor	Skor Akhir Tahun
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		
1	Penjualan: jumlah produk terjual	30	100%	95%	90%	85%	90%	27
2	Respon terhadap pelanggan: kecepatan dan kualitas respon	25	100%	92%	88%	84%	88%	22
3	Feedback pelanggan: tingkat kepuasan pelanggan	25	100%	90%	85%	80%	85%	21,25
4	Keterampilan komunikasi: kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif	10	100%	94%	90%	85%	89%	8,97
5	Kepatuhan terhadap SOP: menjalankan standar operasional prosedur	10	100%	96%	92%	88%	92%	9,2
Jumlah		100		Jumlah Nilai				88,42

Sumber: HRD PT MAP Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall

Penilaian kinerja karyawan di PT MAP Mitra Adiperkasa Active menggunakan Key Performance Indicator (KPI) yang mencakup berbagai aspek seperti penjualan, respons terhadap pelanggan, dan keterampilan komunikasi. Bobot KPI ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan dan sumber daya yang dialokasikan, dengan total bobot mencapai 100. Target ditentukan melalui

kesepakatan dan pencapaian tahun sebelumnya, sementara realisasi akhir tahun dihitung dari akumulasi pencapaian bulan Januari hingga Desember.

Penurunan kinerja dalam KPI sering kali disebabkan oleh masalah disiplin kerja dan motivasi karyawan. Misalnya, karyawan yang tidak disiplin dalam mengikuti SOP atau memiliki motivasi rendah mungkin tidak berusaha keras untuk mencapai target atau meningkatkan kualitas kerja mereka. Salah satu skor terendah ditemukan pada KPI keterampilan komunikasi, dengan nilai 8.97 pada tahun 2022, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau keterampilan yang tidak diperbarui.

Untuk mengatasi penurunan kinerja dan mencapai target KPI, perusahaan perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja dan motivasi karyawan melalui pelatihan yang relevan dan sistem penghargaan yang memadai. Hal ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan kinerja tetapi juga memastikan pencapaian target KPI yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pemenuhan kebutuhan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

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 Bayu Kurniawan (2023:20) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses manajemen yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi".

.Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Maria Devita (2017:4) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan sesuai yang ditentukan perusahaan.
4. Kerja Sama
Mengutamakan Kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.
5. Inisiatif
Suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, menemukan ide serta cara-

cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin

Menurut Agustini (2019:89) “disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

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 pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

H01 : $\beta = 0$: diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Ha1 : $\beta \neq 0$: diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

H02 : $\beta = 0$: diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Ha2 : $\beta \neq 0$: diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

H03 : $\beta = 0$: diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Ha3 : $\beta \neq 0$: diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

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 dapat diartikan 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."

Menurut 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)

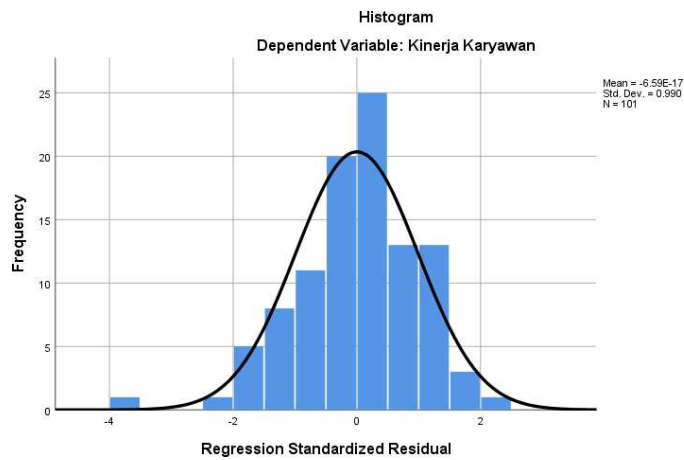
Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Uji F (Simultan)

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

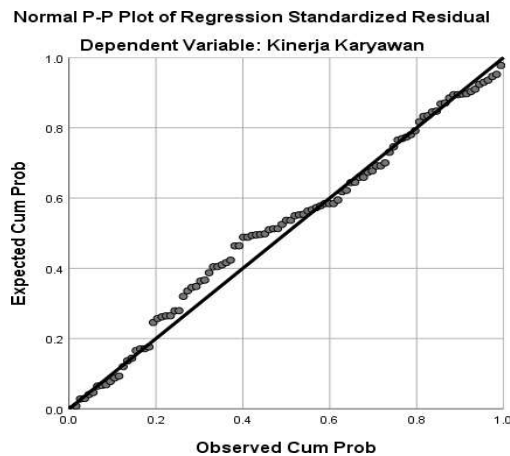


Sumber: data diolah, 2024

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. 15 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,98395036
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. data diolah dengan spss versi 26 2024		

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 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. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary								
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
	R Square							

1	.873 ^a	0,762	0,758	3,720	0,762	176,448	1	55	0,000
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja data diolah dengan spss versi 26 2024									

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi secara parsial diatas diketahui koefisien determinasi R square adalah 0,762 maka dapat disimpulkann bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar (100-76,2%) = 23,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df 2	Sig. F Change
1	.893 ^a	0,797	0,793	3,439	0,797	215,834	1	55	0,000
a. Predictors: (Constant), Motivasi data diolah dengan spss versi 26 2024									

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi secara parsial diatas diketahui koefisien determinasi R square adalah 0,797 maka dapat disimpulkann bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar (100-79,7%) = 20,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 167 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df 2	Sig. F Change

				Estimate	R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.922 ^a	0,849	0,844	2,991	0,849	152,042	2	54	0,000
a. Predictors: (Constant) , Motivasi, Disiplin kerja data diolah dengan spss versi 26 2024									

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan determinasi secara simultan diatas diketahui koefisien determinasi R square adalah 0,849 maka dapat disimpulkann bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-84,9\%) = 15,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,502	2,394		0,627	0,533
	Disiplin kerja	0,444	0,103	0,420	4,326	0,000
	Motivasi	0,530	0,095	0,541	5,576	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan data diolah dengan spss versi 26 2024						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independent yaitu disiplin kerja dan Motivasi sebagai berikut:

- a. Nilai thitung dari variabel disiplin kerja adalah $4,326 >$ dari nilai ttabel sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Nilai thitung dari motivasi adalah $5,576 >$ dari nilai ttabel sebesar 2.004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 19 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	Sig.
1	Regression	2720,412	2	1360,206	152,042 ^b
	Residual	483,097	54	8,946	
	Total	3203,509	56		
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja data diolah dengan spss versi 26 2024					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(152,042 > 2,780)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Total rata-rata skor variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 4,2 termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 40,53%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 45,79%, namun responden yang

menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9,47%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1,93%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2%.

Kondisi Jawaban Reponden Atas Variabel Motivasi

Total rata-rata skor variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 4,06 termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 33,68%, responden menjawab setuju (S) sebanyak 47,89%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 12,11%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 2,98%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3,33%.

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total rata-rata skor variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 4,1 termasuk pada rentang skala interval 3,40-4,18 dengan kriteria baik, artinya mayoritas responden memberikan jawaban baik. Berdasarkan jawaban responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 38,42%, responden menjawab setuju (S) sebanyak 46,49%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9,30%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 3,16%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2,63%.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 2,783 + 0,924 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 yang berarti koefisien antara variabel X1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel disiplin kerja adalah $4,326 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Masriah, dkk (2019:348) dan Nurdjati & Pasaribu (2022:151) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 6,209 + 0,875 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,893 yang berarti koefisien antara variabel X2 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel motivasi adalah $5,576 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Shabrina, dkk (2020:164) dan Eka (2021:522) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,783 + 0,924 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 yang berarti koefisien antara variabel X1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel disiplin kerja adalah $4,326 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,209 + 0,875 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,893 yang berarti koefisien antara variabel X2 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari

variabel motivasi adalah $5,576 >$ dari nilai ttabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0.0 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = Y=1,502+0,444(X_1)+0,530(X_2)$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,922 yang berarti koefisien antara variabel Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat, diketahui nilai koefisien determinasi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($152,042 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 5.2 Keterbatasan Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: Uisu Press.
- Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Cibodas Lippo Cikarang Bekasi – Jawa Barat: PT Kimshafi Alung.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- .Mangkunegara, A. A. A. (2017). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen dan peran manajer. Cengkareng: Rajagrafindo.