



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altrak 1978 Bintaro

Anang Prananto

anangprananto28@gmail.com

Universitas Pamulang

Kemas Vivi Andayani

dosen01342@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: anangprananto28@gmail.com

Abstrak. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Altrak 1978 Bintaro. The method used in this research is quantitative and the data is collected by questionnaires distributed via google form. The number of samples in this study were 72 respondents and the data analysis used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression linear analysis, t test, f test and coefficient of determination analysis. The results of the study obtained that Work Discipline (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 5.789 + 0.852 X1$. the results of the hypothesis test (t test) obtained a tcount value of $15.319 > t \text{ table } 1.666$ and a significant $0.000 < 0.05$. Thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is an influence between Work Discipline and Employee Performance. Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 9.588 + 0.757 X2$. The results of the hypothesis test (t test) obtained a tcount value of $12.415 > t \text{ table } 1.666$ and a significance of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is an influence between Motivation on Employee Performance. Work Discipline (X1) and Motivation (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 4.982 + 0.620 X1 + 0.252 X2$. The results of the hypothesis test (F test) obtained an Fhitung value of $129.124 > F \text{ table } 3.13$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be decided that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is an influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance of PT Altrak 1978 Bintaro

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altrak 1978 Bintaro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan data dikumpulkan dengan kuesioner yang disebar melalui google form. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dan analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis linier regresi berganda, uji t, uji f dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 5,789 + 0,852 X1$. hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung $15,319 > t \text{ tabel } 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,757 X2$. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung sebesar $12,415 > t \text{ tabel } 1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 4,982 + 0,620 X1 + 0,252 X2$. Hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai Fhitung $129,124 > F \text{ tabel } 3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Altrak 1978 Bintaro.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan di era digital seperti sekarang ini perekonomian dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang sangat pesat dan signifikan dan sempit nya lapangan pekerjaan yang

Received Juli 30, 2024; Revised Agustus 20, 2024; September 01, 2024

* Anang Prananto, anangprananto28@gmail.com

telah mendorong kreatifitas dan inovasi dari masyarakat. Kreatifitas ini mengakibatkan banyak munculnya para pelaku bisnis atau perusahaan-perusahaan yang membuka bisnis atau usaha baru, yang dapat memperluas kebutuhan akan tenaga kerja sumber daya manusia yang memberikan peluang bagi calon tenaga kerja untuk ikut berkontribusi dalam menjalankan suatu bisnis di dalam perusahaan tersebut. Maka kualitas sumber daya manusia yang dapat menentukan produktivitas dan kinerja sebuah perusahaan, sehingga kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut berperan aktif dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang disiplin dalam bekerja mereka akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan peraturan, standar perusahaan atau SOP, maupun tugas dan tanggung jawab yang di berikan sesuai dengan kewajibannya. Kepatuhan pada peraturan dan standar kerja yang di tetapkan oleh manajemen perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan oleh individu dan organisasi yang bersangkutan yang akan berdampak baik bagi standar kinerja di dalam organisasi tersebut.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Altrak 1978 Bintaro

No	Aspek yang Dinilai	Bobot KPI	Target	2020		2021		2022	
		%		Realisasi	Bobot	Realisasi	Bobot	Realisasi	Bobot
1	Target Penjualan	25	100 %	89%	22,25	82%	20.5	81%	20.25
2	Ketersediaan Barang	25	100 %	94%	23,5	87%	21,75	85%	21.25
3	Kepuasan Pelanggan	25	100 %	84%	21	80%	20	81%	20,25
4	Produktivitas Karyawan	25	100 %	79%	19.75	83%	20,75	78%	19.5
Nilai Realisasi		100	100 %	86,5%		83%		81.25 %	

Sumber: Data Primer diolah oleh PT Altrak 1978 Bintaro, 2023

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini yaitu Pertama, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu perorganisasian atau perusahaan, seperti menyusun perencanaan, membangun kerja sama dalam organisasi, serta melakukan penggerakan, pengendalian, dan pengawasan terhadap semua lini bagian perusahaan agar semua kegiatan perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2015:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

H_{a2}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT Altrak 1978 Bintaro.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono (2015:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Uji Analisis Kuantitatif

Uji Regresi Linear Sederhana

Pada uji regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Greener&Martelli dalam Duli, 2019:167). Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarannya. Analisis regresi dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebas. Persamaan dasar dari analisis regresi sederhana adalah $Y = a + bX$ di mana Y = variabel terikat, a = konstansta regresi, bX = nilai turunan atau peningkatan variabel bebas. Pada uji statistik penelitian ini menggunakan alat analisis statistik melalui program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23.0. Berikut ini, ketentuan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh negatif terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain (Grenner & Martelli, 2018:145). Uji regresi linear berganda dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien Regresi
X1	= Pemberian Reward
X2	= Punishment e = Error

Tahap analisis pada uji regresi linear berganda yaitu melalui tabel ANOVA α dan tabel Coefficients α dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Pada uji koefisien korelasi berganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Jadi korelasi ganda merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Irianto dalam Duli, 2019:162).

Penelitian ini menggunakan alat analisis melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig. F change atau ($0,05 \leq$ Sig. F change), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig. F change atau ($0,05 \geq$ Sig. F change), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada.

Uji Determinasi

Uji determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi; r koefisien determinasi biasa (*R Square*) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Penelitian ini menggunakan alat analisis melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya. Pengujian ini, menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0. Pada uji F (Uji Simultan) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Pada tahap analisis, dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} serta signifikansinya. Ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data karyawan sebanyak 72 orang. Penyajian data mengenai identitas responden guna memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden tersebut, berikut ini karakteristik dari responden:

1. Jenis Kelamin

Pada dasarnya jenis kelamin dapat memberikan perbedaan terhadap perilaku seseorang. Dalam suatu pekerjaan jenis kelamin sering kali menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Berikut ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	63	87,5%
Perempuan	9	12,5%
Total	72	100%

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

2. Tingkat Usia Responden

Di sebuah perusahaan tingkat usia dalam perilaku seseorang di lokasi kerja biasanya mendeskripsikan pengalaman dan tanggung jawab karyawan tersebut. Berikut data responden berdasarkan tingkat usia yaitu:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	12	16,7%
26-30 Tahun	18	25%
31-35 Tahun	10	13,9%
36-40 Tahun	13	18,1%
>40 Tahun	19	26,4%
Total	72	100%

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir seseorang seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan diri. Berikut ini data responden berdasarkan pendidikan yaitu:

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	21	29,2%
Diploma	8	11,1%
S1	41	56,9%
S2	2	2,8%
Total	72	100%

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal ini menjadi penting karena bila uji

normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen, variable independent memiliki distribusi setiap variabel normal atau tidak.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95520786
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.067
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel motivasi dan disiplin kerja dalam suatu regresi berganda. Cara umum yang digunakan dalam uji multikolinearitas oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas pada model regresi dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas adalah nilai Tolerance harus di atas dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) harus di bawah dari 10. Hasil penelitian dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.982	2.204		2.261	.027		
Disiplin Kerja (X1)	.620	.108	.639	5.762	.000	.249	4.021
Motivasi (X2)	.252	.101	.276	2.487	.015	.249	4.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X1 dan X2) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini digunakan guna mengetahui arah hubungan antara variabel dependen, apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan

biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.982	2.204		2.261	.027
DISIPLIN KERJA	.620	.108	.639	5.762	.000
MOTIVASI	.252	.101	.276	2.487	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien memiliki tujuan untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak, serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil pengujian koefisien korelasi:

Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan Thitung dengan ttabel. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Adapun hasil pengelolaan dan pengaruh Disiplin Kerja (X1) pada PT Altrak 1978 Bintaro. Menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.789	2.259		2.563	.013
	Disiplin Kerja	.852	.058	.878	15.319	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan $F_{\text{tabel}} = F(k; n-k-1) = F(2; 72) = 2,70$. Apabila uji F dengan signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.856	2	507.928	129.124	.000 ^b
	Residual	271.421	69	3.934		
	Total	1287.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah dari SPSS v.26, 2024

Pembahasan Penelitian

Mengacu pada hasil penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altrak 1978 Bintaro”. Maka dapat dijelaskan bahwa:

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,789 + 0,852 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,878 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 77% sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 15,319 > t_{\text{tabel}} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altrak 1978 Bintaro.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Gatot Kusjono, Faisal Ahmad Gunawan, dan Suprianto (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,741 artinya variabel disiplin kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $32,858 > 2,780$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,757 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,829 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $12,415 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Altrak 1978 Bintaro.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Isman Nurdjati dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategi Di Jakarta Pusat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,358 > t_{tabel} 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi yang motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 30,5%. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,598 > t_{tabel} 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42,7%. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $40,521 > F_{tabel} 3,103$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,8%.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal tersebut dibuktikan dari nilai persamaan regresi $Y = 4,982 + 0,620 X_1 + 0,252 X_2$. Koefisien korelasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,811 artinya dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} 129,124 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Altrak 1978 Bintaro.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Any Meilawati Ayu Ningtias dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,328 + 0,158 X_1 + 0,742 X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,850 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 72,3% sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai d yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,769 > 3,14)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Altrak 1978 Bintaro” adalah sebagai berikut **Pertama**, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,789 + 0,852 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,878 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 77% sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 15,319 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. **Kedua**, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,588 + 0,757 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,829 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $12,415 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. **Ketiga**, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,982 + 0,620 X_1 + 0,252 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,811 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} 129,124 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Altrak 1978 Bintaro.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, Pramono, R., & Supardi, (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. Menara, Vol.16, No.2, ISSN 1693-2617.
- Dotulong O. H. L., Mangatar, M., & Gita. T., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 10, No.2, ISSN 2303-1174.
- Effendy, A. A., & Fitria, R. J., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Modernland Realty Tbk. Jenius, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.3, No.3.
- Fadillah, Z. A., Suherman, E., & Anggela, P. F., (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1, No.3, Hal. 760-765, ISSN 2963-0606 (Online), ISSN 2964-9749 (Print).
- Fahmi, Irfan. (2021). Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Alfabeta CV: Bandung.
- Farikha, R., Hardati, N. R., & Zunaida, D., (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Produksi CV Aneka Grafika Malang. Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang. Vlo.12, No.2, Hal. 33-38, ISSN 2302-7150.

- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Erlangga University Perss: Surabaya.
- Flippo, Edwin B dalam R. Supomo Dan Eti Nurhayati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F., (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No.2, ISSN 2303-3495.
- Ghozali, Imam. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edivi Revisi. Pt. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ikhwan, K., Dwijayanti. R., (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.5, No.2, ISSN 2654-8623.
- Kristanti, Desi & ria Lestari Pangestuti. (2018). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia: Surabaya.
- Kusjono, G., Gunawan, a. F., & Suprianto, (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol.2, No.1, ISSN 2775-6025.
- Kusuma, F. D., Kirana, C., & Subiyanto, D., (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Coopetition, Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.13, No.1, ISSN 2086-4620.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ningtias, A., Meilawati, A., (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol.1, No.3, ISSN 2775-6025.
- Nurdjati, I., Lidya, V., & Pasaribu, D., (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divis Perencanaan Strategi Di Jakarta Pusat*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.5, No.2, ISSN 2621-797X.
- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yarma Widya: Bandung.
- Octaningrum, A. A., Suwasono, E., & Evasari, D. A., (2022). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bagian Produksi PT. Wonojati Wijoyo*. Fakultas Eknomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kadiri. *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, Vol.1, No.1.
- Ramadina, I., & Firmansyah, I., SE,MM (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 1 No.2.
- Ratnasih, P., & Ratnagung, C., (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, Vol.2, No.1, P-ISSN 2963-8755, E-ISSN 2963-2684.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Inomedia Pustaka: Sidoarjo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta: Bandung.

- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Suwanto, Sunarsi. D., Erlangga. H., Nurjaya, & Haryadi, N. R., (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT Surya Pratama Gemilang Di Bekasi. *Jenius, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.5, No.2, ISSN 2581-2769.
- Wijaya, A. L., (2021). Pengaruh Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 10, No.4, ISSN 2461-0593.