



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA BOGA PARAMITA CABANG TANGERANG

Elma Saswita

Program Studi Manajemen Program Sarjana
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

***Abstract** This study aims to determine the partial effect of work discipline on employee performance, the partial effect of work motivation on employee performance, and the simultaneous effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Panca Boga Paramita Tangerang Branch. This study employs an associative quantitative methodology. This study employed a sample size of 60 respondents. The technical analysis and data tests included in this study are as follows: simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, and t and F tests. The results of the multiple linear regression tests yielded a regression equation, $Y = (7.999 + 0.290 X_1 + 0.713 X_2)$, indicating that work discipline has a significant effect on employee performance (t count 13.583 > t table 1.671) with a significant value ($0.001 < 0.005$). The results of the hypothesis test regarding work motivation have a significant effect on employee performance (t count 15.518 < t table 1.671) and a significant value ($0.001 < 0.005$). The results of the hypothesis testing of work discipline and work motivation have been found to have a significant effect on employee performance (F count 142.346 > F table 3.16) and a significant value ($0.001 < 0.005$).*

***Keywords:** Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji t dan F. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = (7,999 + 0,290 X_1 + 0,713 X_2)$, berdasarkan hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (t hitung 13,583 > t tabel 1,671) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,005$). Hasil uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 15,518 < t tabel 1,671) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,005$). Hasil uji hipotesis disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 142,346 > F tabel 3,16) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,005$).

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam kemajuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang diharapkan suatu perusahaan atau organisasi tentunya sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan baik demi keberhasilan atau kemajuan perusahaan tersebut.

Manajemen merupakan proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, dan pengendalian untuk mencapai tujuan suatu kegiatan. seperti, Perencanaan,

yang bertujuan untuk menentukan tujuan yang akan dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya, Pengorganisasian, yang bertujuan Mengelompokkan kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakannya, Pengarahan, yang bertujuan Membekali anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, Pengawasan, bertujuan memantau anggota organisasi agar menaati peraturan dan bekerja sesuai rencana. pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak lepas dari faktor atasan yang diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. untuk menghadapi persaingan perusahaan harus memiliki sumberdaya yang baik agar mencapai kinerja terbaik. Karena itu pentingnya menumbuhkan kedisiplinan karyawan, serta memberikan motivasi agar kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang buruk tentu akan menghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. peraturan disiplin kerja dibuat bertujuan untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku agar karyawan bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen agar disiplin dan motivasi dari karyawan tetap tumbuh dalam diri karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan guna tercapainya tujuan yang diinginkan. hubungan dan kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Robbins (2015:105) kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Disiplin kerja yang buruk tentu dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan yang sering tidak masuk kerja tentunya akan mengganggu karyawan lainnya karna adanya penambahan beban kerja atau pertukaran SOP yang harusnya tidak dikerjakan karyawan tersebut, sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
Priode 2021-2023

Aspek perilaku kerja	2021		2022		2023	
	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)	Target (%)	Pencapaian (%)
Tanggung jawab	100	88	100	88	100	82
Kerjasama	100	90	100	87	100	65
Kualitas Kerja	100	79	100	86	100	60
Kuantitas Kerja	100	78	100	86	100	70
Keterampilan	100	75	100	86	100	61

Sumber: PT. Panca Boga Paramita Tangerang

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. Pada tahun 2021 nilai rata-rata sebesar 81% berada dalam kategori baik, pada tahun 2022 nilai rata-rata sebesar 86% berada dalam kategori baik, pada tahun 2023 nilai rata-rata sebesar 70,6% berada dalam kategori cukup. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang dari tahun ketahunnya mengalami naik turun hal tersebut tentunya berdampak buruk terhadap pencapaian target perusahaan. Pihak manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk mencari tahu penyebab penurunan dari kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang agar tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Pencapaian	Tidak tercapai	%
2021	10.800.000.000	10.300.000.000	500.000.000	95%
2022	14.400.000.000	12.600.000.000	1.800.000.000	87%
2023	18.000.000.000	15.600.000.000	2.400.000.000	86%

Sumber: PT. Panca Boga Paramita

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa pencapaian target pada tahun 2021-2023 masih tidak tercapai. pada tahun 2021 target yang tercapai 95%, sedangkan pada tahun 2022 target tercapai 87%, dan pada tahun 2023 target tercapai 86%. hal tersebut bisa disebabkan kurangnya pemanfaatan waktu dalam bekerja oleh para karyawan sehingga tugas-tugas yang sudah dibebankan terhadap setiap karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang tidak tercapai tepat waktu.

KAJIAN TEORITIS

2.1.1 Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:2) menyatakan bahwa, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan organisasi

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. 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 maupun organisasi.

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut edy Sutrisno (2019:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.3.1 Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan rajin dan semangat sesuai dengan tugasnya. Motivasi kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk berkembang dan tumbuh, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Menurut Edy Sutrisno (2019:146) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas 26 tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

a. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2019;143) ada 4 indikator motivasi yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan. upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Contohnya, perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

2.3.2 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:56), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan menurut robbins dalam sulaksono (2019:119) ada enam

indikator yaitu:

- 1) Kualitas
Kualitas kinerja karyawan diukur persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, serta kesempurnaan dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen Kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis merupakan satu langkah krusial dalam penelitian kuantitatif hipotesis perlu dibangun atas dasar argumentasi yang kuat. Menurut Sugiyono (2021:99) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : p_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
- 2) $H_a : p_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
- 3) $H_0 : p_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
- 4) $H_a : p_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
- 5) $H_0 : p_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
- 6) $H_a : p_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif 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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan pendekatan grafik normal *P-P of regression standarized residual* untuk menguji normalitas data dan pendekatan uji statistik *Kormogolov-Smirnov*.

C. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2019:241), koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan Y

D. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dengan konstan. langkah-langkah pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2013:98)

E. Uji F

Menurut Sugiono (2020:245) Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada setiap variabel dilakukan dengan cara melihat sebaran data. Data dikatakan normal apabila titik-titik menyebar pada sekitar garis diagnose dan mengikuti arah garis diagonal, dan sebaliknya data dikatakan tidak normal apabila data atau titik-titik menyebar jauh dari garis tidak mengikuti diagonal

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

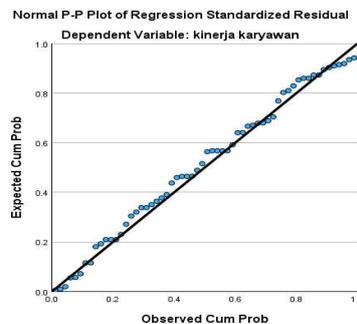
One-Sample Kolmogorov-smirnov Test		
		Unstandarnized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	mean	.0000000

	Std. Deviation	2,52330627
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	positive	.054
	Negative	-.065
Tes Ststistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Tes distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Liliofers Significance Correction		

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dari hasil pengujian diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
Uji normalitas berdasarkan grafik *probability plot*

Grafik Normal Probabilitas



Sumber: Data diolah SPSS Versi 29 (2024)

Gambar 4.1
Grafik Normal Probabilitas

B. Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjuted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.899 ^a	0.808	0.804	3.027
a. Predictor: (constant), Disiplin Kerja X1				

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.25 diatas, hasil dari uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,808 maka bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dari faktor lain.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.905 ^a	0.818	0.815	2.942
a. Predictor: (constant), Disiplin Kerja X2				

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.26 diatas, hasil dari uji koefisien determinasi yaitu 0,818 maka bisa disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan sebesar 81,8% sedangkan sisanya 18,2% dari faktor lain.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disipin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Krayawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.930 ^a	0.864	0.859	2.567
a	Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja			
b	Dependen Variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah SPSS Versi 29 (2024)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.27 diatas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 86,4% yang dihasilkan dari variabel disipin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adapun 14% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

C. Uji Hipotesis\

1) Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	20.192	2.264		8.918	< .001
	Disiplin Kerja	.708	.052	.872	13.583	< .001
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Data diolah SPSS 2014

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.26 diatas, telah diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,583 > 1,671$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Hingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	4.026	3.017		1.334	0.187
	Disiplin Kerja	1.101	.071	.898	15.518	< .001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.29 diatas, telah diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,518 > 1,671$).hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Hingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_{a1} diterima, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara persial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.

2) Uji F

Tabel 4.30
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	1336.579	2	668.289	142.346	< .001 ^b
	Residual	267.605	57	4.695		
	Total	1604.183	59			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan_Y
b. Predictors: (constant), X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.30 diatas, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 142,346 dengan nilai signifikan $F_{0,001}$. Dalam pengujian H_0 akan ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$. jika dibandingkan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,001) bernilai lebih kecil dari 0,05 hingga H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Adapun hasil pengujian pengasuh simultan variabel dependen terhadap variabel independen diperoleh nilai $F_{hitung} = 142,346 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$, sehingga H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

D. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan dari hasil uji F telah diketahui F_{hitung} sebesar 181.059 dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Lalu *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau drajat pembilangan (n-k) dimana n = jumlah responden sedangkan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,16. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,346 > 3,16$), maka dapat diartikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang

1. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dapat dibuktikan dengan nilai persamaan regresi $Y = 20,192 + 0,708X_1$, koefisien korelasi 0,898 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Untuk nilai determinasi atau kontribusinya sebesar 0,808 atau 80,8% dan sisanya 19,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (13,583) > t_{tabel} (1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau ($0,001 < 0,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang
2. Berdasarkan hasil analisis, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4,026 + 1,101X_2$, koefisien sebesar 0,898 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasinya 0,818 atau 81,8% dan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (15,518) > t_{tabel} (1,671)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau ($0,001 < 0,005$). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.
3. Berdasarkan hasil analisis, menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,999 + 0,290 + 0,713$, koefisien korelasi 0,833 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasinya sebesar 0,864 atau 86,4% dan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} (142,346) > F_{tabel} (3,16)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau ($0,001 < 0,005$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Edy Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Adhari. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Affandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV: Bintang Visit Tama.

- Firmansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Purbalingga: Euruka Media Aksara.
- Drs. H Malayu S.P Hasibuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Metode Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. H Malayu S.P Hasibuan, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF E.
- Agustin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan: CV Magenetera.
- Arijanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Konisius.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, CV: PT. Aksara Senja.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV: PT. Remaja Rosada Karya.
- Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV: PT. Remaja Rosada Karya.
- Hasibuan dalam Febrianti N.R, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Pusat: PT. Inkubator.
- robbins. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga .
- Robbins. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Herry Simamora dalam Sinambela, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Alfabeta.
- Geogre Terry, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Alfabeta.
- Prof. Dr. Sugiyono, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, S. d. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, R. d. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Ghozali. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Ghozali. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ghozali. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *IBM SPSS Aplikasi Analisis Multi Media Variate*, Jakarta: PT. Salemba Empat.

Jurnal:

- Agustine. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70.
- Afandi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, J. S. (2019). December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan)*.
- Kasmir, T. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten pangkajene dan kepulauan. *Manor: jurnal manajemen dan organisasi review*, 2(2), 86-93.
- Sugiyono, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Sugiyono, S (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sugiyono, S. (2020). Sugiyono, S. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sugiyono, S. (2021). Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Peningkatan Kinerja Dosen Politeknik Swadharma. *KOMPLEKSITAS: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 9(02), 1-11.
- Suherman, E. (2017). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Kujang. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 621-627.