



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan

Istiqomah Nadia Putri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Didi Sunardi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

istiqomanadia99@gmail.com, didisunardidi17@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Indonesia Satu Tujuh South Jakarta. To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Indonesia Satu Tujuh South Jakarta. To determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Indonesia Satu Tujuh South Jakarta. This type of research is quantitative. The data analysis techniques used in this study are instrument test, classical assumption test, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. The population in this study were employees at PT Indonesia One Seven South Jakarta. as many as 69 employees and the sample used was 69 respondents. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.452 > 1.996$) and sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, there is a positive and significant influence between motivation on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.136 > 1.996$) and sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. Motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($53.275 > 3.14$) and sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$), there is a positive and significant influence between motivation and work discipline simultaneously on employee performance. The coefficient of determination R^2 Square of 0.583 states that, motivation variables (X_1) and work discipline (X_2) have a contribution of 58.3% to employee performance (Y) and the remaining 41.7% is influenced by other factors*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan. sebanyak 69 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 69 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,452 > 1,996$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,136 > 1,996$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,275 > 3,14$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 Square sebesar 0,583 menyatakan bahwa, variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 58,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 41,7% dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin serta inisiatif. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Indonesia Satu Tujuh yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Adapun kinerja karyawan pada PT. Indonesia Satu Tujuh, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT. Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan
Tahun 2021 – 2023

No	Aspek	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	80%	75%	90%
2	Kuantitas Kerja	100%	90%	90%	90%
3	Tingkat Lanjut Penanganan Komplain	100%	90%	90%	90%
4	Kepuasan Pelanggan	100%	90%	88%	90%
5	Tanggung jawab	100%	88%	86%	87%

Sumber: Data berasal dari Observasi PT. Indonesia Satu Tujuh

Kriteria berdasarkan Tabel 1.1 di atas kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya tingkat kepuasan yang diterima konsumen dengan hasil pencapaian <100% sehingga terdapat masalah dalam aspek Kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, diketahui bersama bahwa pada tahun 2022 adanya penurunan kinerja di PT Indonesia Satu Tujuh Hal tersebut sudah jelas berkaitan dengan terjadinya penurunan tingkat tanggung jawab karyawan, dan kurangnya motivasi yang didapat para karyawan sebagai acuan dalam bekerja. terjadi penurunan signifikan dalam beberapa indikator kinerja tanggung jawab karyawan di Perusahaan PT Indonesia Satu Tujuh. Beberapa indikator yang menunjukkan penurunan termasuk tingkat keterlambatan proyek, jumlah kesalahan yang dilakukan, dan kurangnya inisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan dalam proyek-proyek tim. karyawan tidak menunjukkan inisiatif untuk mengambil alih tanggung jawab tambahan atau menyelesaikan proyek-proyek tanpa pengawasan yang lebih intensif, Dampak nya Menurunnya produktivitas karena keterlambatan proyek dan peningkatan jumlah kesalahan. Dan meningkatnya biaya karena proyek harus direvisi atau dikerjakan ulang. Dan juga akan ada penurunan kepuasan pelanggan karena kualitas produk atau layanan yang menurun yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab, dan melaksanakan tugas-tugas kerja

***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan***

Tabel 1.2
Data Disiplin Karyawan (2021 - 2023)

No	Aspek	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Tingkat Kehadiran	100%	90%	85%	95%
2	Taat pada Peraturan	100%	85%	85%	85%
3	Sikap dan Prilaku	100%	90%	90%	90%
4	Keterlibatan dan antusiasme	100%	90%	90%	90%
5	Komitmen terhadap kualitas kerja	100%	85%	88%	88%

Sumber: Data berasal dari Observasi PT. Indonesia Satu Tujuh

Berdasarkan tabel 1.2 di atas ada penurunan Taat pada Peraturan pada tahun 2022- 2023 , ada beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan , seperti tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan untuk absen atau tidak memberikan pemberitahuan yang memadai , dan juga tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan atau meninggalkan tempat kerja tanpa ijin

Tabel 1.3
Jenis Motivasi 2023

No.	Pemberian Motivasi Kerja	Kondisi Ideal	Kondisi Real
1	BPJS dan JKK	Ada	Ada
2	Tunjangan hari raya (THR)	Ada	Ada
3	Upah Lembur	Ada	Tidak Ada
4	Uang Makan	Ada	Tidak Ada
5	Penghargaan masa kerja	Ada	Tidak Ada
6	Mengikuti Lomba antar karyawan	Ada	Tidak Ada
7	Bonus Tahunan jika Mencapai Target Perusahaan	Ada	Ada

Sumber: Data berasal dari Observasi PT. Indonesia Satu Tujuh

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2020 hingga tahun 2022 secara keseluruhan menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan khususnya pada Lingkungan Kerja Yang Nyaman, Semangat Kerja, Atasan Mendorong / Memperhatikan Karyawan, Menghargai Karyawan, Penghargaan Karyawan, hal ini dipengaruhi karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:182) mengemukakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dimana telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas juga tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Indonesia Satu Tujuh mengenai pengaruh Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Penghasilan yang diterima karyawan saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan.	0,571	0,237	Valid
2.	Penghasilan yang diterima perbulan sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan.	0,469	0,237	Valid
3.	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan yang memadai terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.	0,502	0,237	Valid
4.	Saya merasa asuransi tenaga kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai SOP yang berlaku.	0,579	0,237	Valid
5.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja di perusahaan	0,436	0,237	Valid
6.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.	0,380	0,237	Valid
7.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi.	0,381	0,237	Valid
8.	Perusahaan selalu memberikan <i>reward</i> kepada setiap karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja.	0,543	0,237	Valid
9.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam bekerja.	0,494	0,237	Valid
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mendapat peluang promosi jabatan dalam perusahaan.	0,459	0,237	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas, variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,237), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan**

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu setiap hari.	0,442	0,237	Valid
2.	Saya menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memulai pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.	0,411	0,237	Valid
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien dan produktif.	0,443	0,237	Valid
4.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	0,404	0,237	Valid
5.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.	0,508	0,237	Valid
6.	Saya selalu memberikan informasi terlebih dahulu jika tidak bisa masuk kerja.	0,321	0,237	Valid
7.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.	0,645	0,237	Valid
8.	Saya menunjukkan kepatuhan terhadap etika dan norma perusahaan.	0,564	0,237	Valid
9.	Saya selalu membuat laporan kerja harian secara lengkap dan tepat waktu.	0,613	0,237	Valid
10.	Saya memastikan semua aktivitas kerja tercatat dengan baik dalam laporan harian.	0,459	0,237	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,237), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu menjaga kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.	0,478	0,237	Valid
2.	Saya menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	0,443	0,237	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan perusahaan.	0,491	0,237	Valid
4.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,550	0,237	Valid
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,599	0,237	Valid
6.	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif.	0,552	0,237	Valid
7.	Perusahan memberikan fasilitas seperti CCTV agar kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,547	0,237	Valid
8.	Saya memerlukan sedikit pengawasan dalam melaksanakan tugasnya.	0,553	0,237	Valid
9.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	0,503	0,237	Valid
10.	Saya berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan kolaborasi tim.	0,551	0,237	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,237), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan *One Shot* atau sekali saja

Tabel 4.4
Hasil Output Reliabilitas Motivasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,629 $>$ 0,600 maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.5
Hasil Output Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,705 $>$ 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.6
Hasil Output Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* 0,726 $>$ 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan tetap konsisten sebagai alat pengumpul data

Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas *kolmogrov-smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33925409
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.039
Test Statistic		.075
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.

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.454	3.290		2.570	.012		
	X1	.368	.092	.384	4.010	.000	.702	1.425
	X2	.422	.085	.478	4.993	.000	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Maka dapat disimpulkan dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Output Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.606	2.41107	2.073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,073 yang berada diantara 1,551-2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Output SPSS Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.361	2.306		.157
	X1	-.024	.047	-.064	.613
	X2	.059	.050	.150	.235

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Maka dapat disimpulkan dari hasil data diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21
**Hasil Output Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.335	3.480		.073
	X1	.172	.070	.192	.000
	X2	.685	.075	.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

- Nilai konstanta $a = 6,335$ artinya tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,335 point
- $b_1X_1 = 0,172$ artinya apabila terdapat peningkatan satu - satuan pada motivasi (X1) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,172 point
- Konstanta $b_2X_2 = 0,685$ artinya apabila terdapat peningkatan satu - satuan pada disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,685 point

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.25
**Hasil Output Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.606	2.41107

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,786 berada pada 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Analisis Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.606	2.41107

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Dari tabel 4.28 diatas *R Square* sebesar 0,618 diartikan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh 61,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 38,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Output Uji Hipotesis Parsial (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.335	3.480		1.821	.073
X1	.172	.070	.192	2.452	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas maka untuk uji t hitung parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($2,452 > 1,996$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan”

Tabel 4.30
Hasil Output Uji Hipotesis Parsial (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.335	3.480		1.821	.073
X2	.685	.075	.717	9.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas maka untuk uji t hitung parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($9,136 > 1,994$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan”.

Tabel 4.31
Hasil Output Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.398	2	309.699	53.275	.000 ^b
	Residual	383.675	66	5.813		
	Total	1003.072	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($53,275 > 3,14$) dan nilai sig < 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian H0 ditolak atau H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 26,863 + 0,3,28X_1$, Nilai korelasi R sebesar 0,687 berada pada interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat artinya variabel motivasi (X1) memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,473 bermakna, variabel motivasi (X1) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,3% dan sisanya 52,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung > t tabel ($2,452 > 1,996$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan”..
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 11,288 + 0,729X_2$, Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,763 berada pada 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja (X2) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi diatas *R Square* sebesar 0,583 bermakna, variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% dan sisanya 41,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($9,136 > 1,994$) dan nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan”
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 6,335 + 0,172X_1 + 0,685X_2$, Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,786 berada pada 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,618 diartikan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh 61,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 38,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Pengaruh antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung > F tabel ($53,275 > 3,14$) dan nilai sig < 0,05 ($0,00$

< 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak atau H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Satu Tujuh Jakarta Selatan”.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Istijanto. (2017). *Aplikasi Afandi*, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Literasi Nusantara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Organisasi Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Imbron & Ibrahim Bali Pamungkas. (2021). *Teori dan Aplikasi Manajemen*. Graha Ilmu.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Perbankan*. Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Mikro*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, D. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. & Juavani, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sarinah, S. & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen Modern*. Zanaf Publishing.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Rineka Cipta.
- Singgih Santoso. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen SDM dan Kinerja Organisasi*. Kencana.
- Sunarto. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.
- Terry, G. dalam Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti dalam Puspitasari, D. (2017). *Manajemen dan Produktivitas*. Zanaf Publishing.
- Penelitian Bisnis*. PT Elex Media Komputindo.
- Jurnal**
- Ulfah, M. & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 99-108.

- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). "Performance Management: The New Realities," dalam Wibowo (Ed.), *Manajemen Kinerja* (hal. 100). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Devi Putri Isnaeni. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). "Implementasi Manajemen Risiko di Sektor Perbankan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, & Hadi Winata. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah PERKUSI*.
- Maslow dalam Sutrisno. (2019). "Hierarchy of Needs," *Psikologi Industri dan Organisasi* (hal. 55, 122). Jakarta: Kencana Prenada Media..