



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Analisis Sempurna Di Kota Depok

¹ Mohammad Faiz Irawan , ² Endang Suprpti

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: irawanfaiz9@gmail.com , dosen00728@gmail.com

Abstract - This study aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Anugrah Analisis Sempurna in Depok City, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employed is saturated sampling, whereby all employees totaling 60 individuals were included as research samples. Data analysis techniques consisted of instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that based on the t-test, the work discipline variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y), as evidenced by the value of t count > t table (6.799 > 1.671). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that work discipline significantly influences employee performance. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 4.544 + 0.933X2$. The correlation coefficient of 0.641 indicates a strong relationship, while the coefficient of determination of 64.1% shows that work discipline and work motivation collectively explain 64.1% of the variation in employee performance. Simultaneously, work discipline and work motivation are proven to have a positive and significant effect on employee performance. This is supported by the F-test results showing that F count > F table (115.417 > 3.159) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of work discipline and work motivation on employee performance simultaneously at PT Anugrah Analisis Sempurna in Depok City.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan: uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis (uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,799 > 1,671). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. persamaan regresi linear berganda $Y = 4,544 + 0,933 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 64,1%. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar (115,417 > 3,159) dengan nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Ho ditolak dan H3 diterima, artinya adalah pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap bisnis menghadapi persaingan yang semakin ketat di era persaingan lingkungan bisnis saat ini. Agar berhasil dalam persaingan ini, sebuah perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang diperlukan terhadap pelanggannya. Perusahaan yang memiliki keunggulan ini biasanya memiliki strategi untuk memaksimalkan keuntungan mereka. Menurut Arif (2018), mempertahankan keunggulan kompetitif lainnya, seperti teknologi, produk, dan desain perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia.

Agar tetap kompetitif di dunia bisnis yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan harus meningkatkan fleksibilitasnya. Untuk mempertahankan daya saing dan memperoleh keunggulan

dibandingkan pesaing, peningkatan kinerja harus dilakukan secara konsisten. Suatu perusahaan hanya dapat meningkatkan daya saingnya jika ia bersedia berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Selain itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja manajemen. Oleh karena itu, baik bisnis maupun organisasi publik harus membangun budaya organisasi yang fleksibel, memiliki sumber daya manusia yang baik, dan berdedikasi untuk tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset dan harta terpenting dari suatu organisasi atau perusahaan, dan mereka sangat penting untuk menangani perubahan. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu orang-orang yang mau belajar dan bekerja keras tanpa mengesampingkan moralitas,

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai semua tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah “tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu”, menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2020: 84).

PT Anugrah Analisis Sempurna Di Kota Depok, dikenal sebagai AAS Laboratory, didirikan pada tanggal 9 Desember 2009 sebagai bagian dari divisi Pengujian Inspeksi dan Sertifikasi Grup Saraswanti. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa laboratorium. AAS Laboratory dapat melakukan pengujian lingkungan yang terintegrasi untuk memenuhi aspek tanggung jawab lingkungan perusahaan. AAS Laboratory menyediakan solusi pengujian kualitas air, udara, tanah, dan limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun) serta kualitas air minum, air bersih, air limbah, air permukaan, dan air laut dengan lingkup pengujian parameter fisika, logam, anion, senyawa organik, mikrobiologi, dan biota. AAS Laboratory telah diakui secara nasional dan internasional selama lebih dari 10 tahun sebagai perusahaan penyedia jasa analisis lab yang berfokus pada kualitas, akurasi, dan integritas. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas,

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok

No	Indikator Kinerja Karyawan	2021		2022		2023	
		J ml	%	J ml	%	j ml	%
1.	Kualitas (Hasil kerja karyawan selalu sesuai dengan estándar kualitas yang telah ditetapkan)	25	93	25	90	25	88
2.	Kuantitas (Karyawan mampu mencapai target produksi/penjualan yang telah ditentukan)	25	96	25	96	25	96
3.	Pengetahuan Kerja (Karyawan memiliki pemahaman yang baik dengan tentang prosedur kerja berlaku)	25	89	25	85	25	84
4.	Pelaksanaan Tugas (Karyawan selalu mengikuti instruksi dan petunjuk kerja yang diberikan)	25	91	25	89	25	88
5.	Tanggung Jawab (Karyawan selalu menjaga kerahasiaan informasi perusahaan)	25	84	25	84	25	84

Sumber: data diolah penulis 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa target kinerja karyawan setiap tahun ditetapkan sebesar 100% pada seluruh indikator, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Namun, capaian aktual setiap indikator bervariasi dari tahun ke tahun.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Pada PT Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok

No.	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Frekuensi kehadiran (Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.)	24	96	1	4	25
2.	Tingkat absensi (Saya selalu memberikan alasan yang jelas jika berhalangan hadir di tempat kerja.)	23	92	2	8	25
3.	Ketaatan pada standar kerja (Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.)	24	96	1	4	25
4.	Ketaatan pada peraturan kerja (Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.)	22	88	3	12	25
5.	Etika kerja (Saya selalu bersikap sopan dan santun kepada rekan kerja, atasan, dan pelanggan.)	21	84	4	16	25

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan data pada table di atas, bahwa kinerja karyawan juga sangat di pengaruhi oleh indikator disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran menyatakan bahwa karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja dengan hasil 24 orang menjawab “ya” dan 1 orang menjawab “tidak” dengan sampel 25 karyawan. Pada indikator Tingkat absensi yang dimana karyawan memberi alasan yang jelas jika berhalangan hadir sebanyak 23 orang menjawab “ya” dan 2 orang menjawab “tidak”. Kemudian pada indikator ketaatan pada standar kerja cukup dominan karyawan menjawab “ya” sebanyak 24 orang dan 1 orang menjawab “tidak”.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja pada PT Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok

No.	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Kebutuhan fisiologis (Saya termotivasi untuk bekerja karena saya membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.)	24	96	1	4	25
2.	Kebutuhan rasa aman (Saya termotivasi untuk bekerja karena saya membutuhkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.)	21	84	4	16	25
3.	Kebutuhan sosial (Saya termotivasi untuk bekerja karena saya ingin menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan.)	23	92	2	8	25
4.	Kebutuhan penghargaan (Saya termotivasi untuk bekerja karena saya ingin mendapatkan penghargaan dari atasan dan rekan kerja.)	22	88	3	12	25
5.	Kebutuhan aktualisasi diri (Saya termotivasi untuk bekerja karena saya ingin mengembangkan diri dan mencapai potensi saya yang maksimal.)	23	92	2	8	25

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja dengan penyebaran sampel sebanyak 25 orang di PT Anugrah Analisis Sempurna di kota Depok belum sesuai yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari indikator kebutuhan fisiologis 24 orang menjawab “ya” dan 1 orang menjawab “tidak”. Kemudian pada indikator kebutuhan rasa aman 21 orang menjawab “ya” dan 4 orang menjawab “tidak”. Indikator selanjutnya yaitu kebutuhan social dimana 23 orang menjawab “ya” dan 2 orang menjawab “tidak”. Indikator kebutuhan penghargaan 22 orang menjawab “ya” dan 3 orang menjawab “tidak”. Terakhir pada indikator kebutuhan aktualisasi diri 23 orang menjawab “ya” dan 2 orang menjawab “tidak”. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan

bahwa belum maksimalnya motivasi kerja karyawan berdasarkan indikator-indikator tersebut dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan pada indikator motivasi kerja pada PT Anugrah Analisis Sempurna di Kota Depok.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang memuat aturan dan pedoman yang mengatur perilaku, baik secara individu maupun kelompok, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan, disiplin kerja adalah kesadaran serta keinginan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2019:129), Pendapat lain dari Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:333) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, mematuhi, serta menjalankan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk melaksanakan tugas dan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Yusuf, (2019: 264) “motivasi kerja adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi timbul karena kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan”. “Motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”. (Widodo, 2021: 187)

Kinerja Karyawan

Menurut Supardi, (2020: 45) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan “kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. “Kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan”. Simanjuntak juga mengartikan kinerja karyawan individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Simanjuntak dalam Widodo, 2019: 131). Sedangkan menurut Wibowo, (2021: 18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono, (2019: 8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif.

Menurut Sugiyono, (2017:147) “metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang dependen atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
	X ₁₁	0,780		Valid

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	X ₁ 2	0,603	0,2542	Valid
	X ₁ 3	0,358		Valid
	X ₁ 4	0,428		Valid
	X ₁ 5	0,722		Valid
	X ₁ 6	0,813		Valid
	X ₁ 7	0,833		Valid
	X ₁ 8	0,718		Valid
	X ₁ 9	0,842		Valid
	X ₁ 10	0,814		Valid
	Motivasi Kerja (X ₂)	X ₂ 1		0,604
X ₂ 2		0,563	Valid	
X ₂ 3		0,658	Valid	
X ₂ 4		0,787	Valid	
X ₂ 5		0,746	Valid	
X ₂ 6		0,555	Valid	
X ₂ 7		0,757	Valid	
X ₂ 8		0,650	Valid	
X ₂ 9		0,724	Valid	
X ₂ 10		0,387	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,706	0,2542	Valid
	Y2	0,792		Valid
	Y3	0,827		Valid
	Y4	0,807		Valid
	Y5	0,746		Valid
	Y6	0,742		Valid
	Y7	0,774		Valid
	Y8	0,803		Valid
	Y9	0,787		Valid
	Y10	0,828		Valid

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

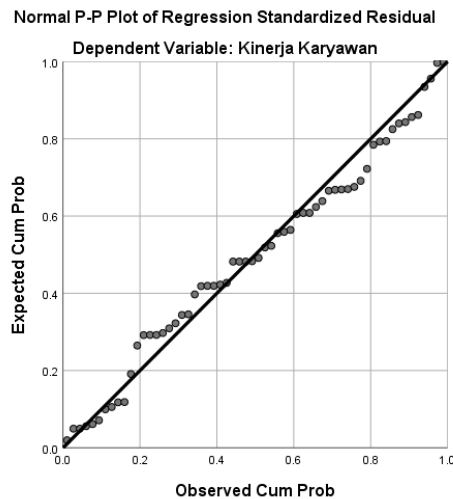
Berdasarkan Tabel diatas yang diperoleh bahwa seluruh R Hitung > R Tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,889	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data hasil dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel, dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Grafik di atas menggambarkan bagaimana grafik probabilitas plot normal menghasilkan grafik plot normal. Hal ini terlihat dari sebarannya yang mengikuti garis diagonal, dan sebaran titik-titik sebaran yang mengelilingi garis tersebut. Oleh karena itu, asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi oleh model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74966189
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.088
Test Statistic		.089
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: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa data asymp.sig.(2-tailed) menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

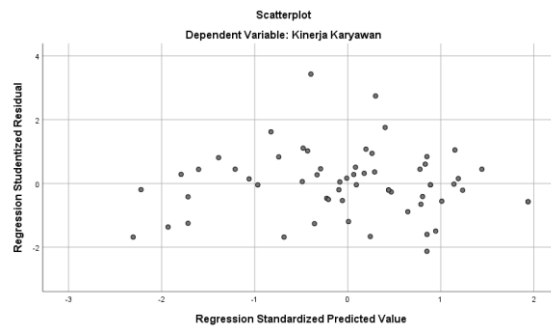
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-4.467	2.805		-1.592	.117		
Disiplin Kerja	.637	.094	.550	6.799	.000	.531	1.882
Motivasi Kerja	.494	.094	.425	5.251	.000	.531	1.882

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil Tabel diatas bahwa pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,531 artinya $> 0,10$; dan nilai VIF yaitu $1,882 < 10$. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel independen tidak terjadi

gejala multikolinieritas, dan model regresi dikatakan layak, serta dapat digunakan untuk persamaan regresi.



Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda, karena tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.467	2.805		-1.592	.117
	Disiplin Kerja	.637	.094	.550	6.799	.000
	Motivasi Kerja	.494	.094	.425	5.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

1. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) memiliki nilai 0,637 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,637 atau 63,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai ini mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 63,7%.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0,494 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,494 atau 49,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 49,4%.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien korelasi antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.795	3.81488

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

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sangat kuat” sekali, dan positif disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.795	3.81488

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

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,802; maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 80,2%; sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 80,2\%) = 19,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.467	2.805		-1.592	.117
	Disiplin Kerja	.637	.094	.550	6.799	.000
	Motivasi Kerja	.494	.094	.425	5.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

a. Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Atas dasar Tabel 4.23 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,799 dengan nilai t tabel sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini t hitung > t tabel, dan nilai t hitung positif menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima disiplin kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,251 yaitu dengan nilai t tabel sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini t hitung > t tabel, nilai t hitung positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Demikian dapat disimpulkan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_2 diterima motivasi kerja yaitu terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3359.395	2	1679.698	115.417	.000^b
	Residual	829.538	57	14.553		
	Total	4188.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data hasil pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 115.417 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel ($115,417 > 3,159$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi sebesar 0,706 menunjukkan hubungan yang “sangat kuat” antara kedua variabel. Sekitar 0,706 atau 70,6% dari total dampak tersebut berasal dari determinasi atau kontribusi, dan sisanya sekitar 29,4% disebabkan oleh sebab lain. Pada nilai hipotesis ($6,799 > 1,67155$) dapat ditentukan melalui t hitung > t tabel. Hasil nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_1 diterima disiplin kerja yaitu terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo, dan Sairin dalam jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad” Tahun 2022, yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Applicad.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi sebesar 0,641 menunjukkan hubungan yang “sangat kuat” antara kedua variabel. Sekitar 0,641 atau 64,1% dari total dampak tersebut berasal dari determinasi atau kontribusi, dan sisanya sekitar 35,9% disebabkan oleh faktor lain. Pada nilai hipotesis ($5,251 > 1,67155$) dapat ditentukan melalui t hitung $>$ t tabel. Hasil nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_2 diterima motivasi kerja yaitu terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian penulis ini juga konsisten dengan hasil penelitian Evi Citrawati, Khuzaini (2021). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya”. Dalam jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,802 atau sebesar 80,2%; maka dapat disimpulkan, variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 80,2% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya 19,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian penulis ini juga konsisten dengan hasil penelitian Dyah Ayu Paramitha, Lie Liana (2022). Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang”. Dalam jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu, terlihat adanya konsistensi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks PT Anugrah Analisis Sempurna, motivasi kerja yang tinggi merupakan syarat mutlak mengingat tugas yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur dan standar keselamatan. Namun, motivasi kerja yang tinggi tidak akan efektif tanpa adanya disiplin kerja yang tepat. Disiplin kerja yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi pegawai akan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pimpinan PT Anugrah Analisis Sempurna perlu mengembangkan kedisiplinan yang tidak hanya bersifat instruktif tetapi juga partisipatif dan komunikatif. Disiplin kerja yang baik akan memberikan ketaatan karyawan, memberikan motivasi, serta mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan dengan struktur hierarkis dan tuntutan kedisiplinan tinggi. Hasil penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi untuk memperkaya model analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 0,044 + 0,973X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,706 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4 % dipengaruhi

- oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,799 > 1,671$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 4,544 + 0,933X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,641 artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,251 > 1,671$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
 3. Hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = -4,467 + 0,637 X_1 + 0,494 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,802 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 80,2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,417 > 3,159$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2020). *Manajemen: Teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aesah, S., Suprapti, E., & Hernawati, S. P. (2023). *The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. International Journal of Indonesian Business Review*, 2(2), 162-175.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta
- Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268-276.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dr. Piter Tjong, S.E., M.B.A., M.M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. (n.p.): Deepublish.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Farida, U., & Hartono, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Ponorogo Umpo Press.
- Fathurrochman, I. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta:
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bum Aksara.
- Hayati, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Deepublish.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.

- Ichsan, R. N., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Juhji, J., dkk. (2020). *Manajemen pendidikan*. Serang: Media Madani.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Maruli, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 647-659.
- Nurhab. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 959-968.
- Rizka Akbar, I., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1 (4). *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Safroni. (2018). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik*. Malang: Intrans Publishing.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sawir, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shafira, R., & Suprapti, E. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN TEAM SUPPORT PT GRAHA SARANA DUTA AREA 2 DI BUMI SERPONG DAMAI. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 260-271.
- Sihombing, W. F., Nasution, A. P., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Aek Pamiénke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 377-386.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Suindrawan, A. A. N. G., Wirateja, A. A. B., & Sudarmawan, I. K. O. (2021). Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56-63.
- Supardi. (2020). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprapti, E., & Suryaningtyas, W. (2024). PENGARUH MODEL PROBLEM BASED LEARNING BERBANTUAN LIVEWORKSHEET TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA KELAS VII SMP MARYAM SURABAYA. *PROCEEDING UMSURABAYA*, 1(1).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.