



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

**Muhammad Fadilah Akbar**

*mfadilahakbr@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Endang Puji Astutik**

*dosen01682@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: mfadilahakbr@gmail.com*

**Abstrak.** *This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on employee performance partially and simultaneously at PT Warna Indah Sentosa, South Jakarta. This research method uses quantitative analysis methods associative method through quantitative approach, using 109 respondents. The sampling method used in this study was the slovin sampling technique. Data analysis processing techniques used descriptive analysis, classical assumption test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. Work discipline and motivation have a simultaneous effect on employee performance with the regression equation  $Y = 0.690 + 0.506X_1 + 0.0423X_2$ . The correlation coefficient value is 0.831, meaning that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with a simultaneous determination or influence coefficient of 69,1,5% while the remaining 31,9% is influenced by other factors. The results of the partial test of Work Discipline on employee performance show a t value of 4.748 > t table 1.65936 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that partially work discipline has a significant effect on employee performance. The results of the partial test of Work Motivation on employee performance show a t value of 5.275 > t table 1.659 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that partially work Motivation has a significant effect on employee performance. The results of the F test have a probability of  $0.000 < 0.05$  or the value of Fcount 118,470 > Ftable 2.69. Thus it can be concluded that simultaneously work discipline and motivation have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Effect of Work Discipline, Motivation and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif pendekatan asosiatif, yaitu menggunakan 109 Responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel Slovin teknik pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,690 + 0,506X_1 + 0,423X_2$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,831 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,748 > ttabel 1.659 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 5,275 > ttabel 1.659 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memiliki probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$  atau nilai Fhitung 118,470 > Ftabel 2.69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan begitu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. (Subagja, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. (Sedarmayanti, 2019)

Pengecatan mobil adalah usaha yang menguntungkan mengingat pertumbuhan mobil yang semakin banyak. Pengecatan dilakukan bila mana pemilik mobil ingin memperbarui warna mobil mereka. Pihak yang mengetahui jenis jasa kontruksi adalah pemilik bengkel, dan pada umumnya pemilik mobil tidak mengetahui jenis jasa kontruksi yang akan mereka pakai. Mereka hanya tahu membawa mobil ke bengkel dan mobil tersebut keluar dalam keadaan bagus dan mulus.

Berdasarkan observasi awal pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Willy Yusnanda (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Medan Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengumpulan data awal pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan bulan Juni 2020 - Mei 2023 adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Disiplin Kerja Absensi Karyawan tahun 2020-2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Izin</b>	<b>Datang Terlambat</b>
Tahun 2020	149	75	68	80
Tahun 2021	149	67	76	89
Tahun 2022	149	72	80	83
Tahun 2023	149	56	66	45
<b>Rata-rata</b>		67	72	74

Sumber : Data Perusahaan 2023

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa orang, dokumen, atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:215) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2016:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Jumlah populasi yang terdapat pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan yang berjumlah 149 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat ”model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan antara lain:

#### **a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.**

Menurut Sugiyono (2018:257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

#### **b. Metode Grafik**

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Probability Plot. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (bebas)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakala yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *scatter plot* dapat melihat grafik *scatter plot* (Ghozali, 2017:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas
2. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 3. 5

#### Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2014:88).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

#### Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

$H_0: \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

$H_a: \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

#### Variabel Motivasi ( $X_2$ )

$H_0: \rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

$H_a: \rho_2 \neq 0$  terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2018:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel.

Taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau *probability* signifikansi < 0,05.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua Variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2018:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

$H_0 : \rho_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan

$H_a : \rho_3 \neq 0$  terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Warna Indah Selatan Jakarta Selatan.

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2018:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat”.

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

Keterangan:

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah data (sampel responden).

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau probability signifikansi  $<$  0,05.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

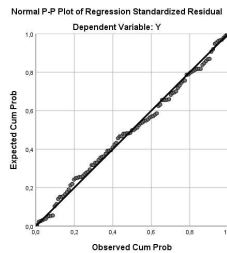
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

	Std. Deviation	4,21557168
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,046
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>e,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil output uji normalitas Kolmogorov Smirnov, pada tabel diatas diketahui nilai signifikan berdasarkan uji metode Asymp Sig 0,200, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karna nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05.



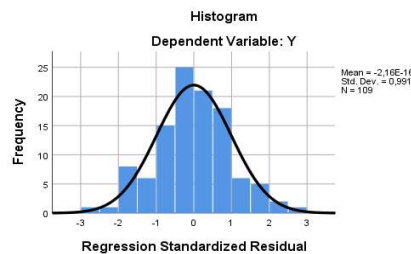
Sumber Data Olah spss v.26

**Gambar 4. 1**

### Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, adapun hasil nya sebagai berikut:



Sumber Data Olah spss v.26

**Gambar 4. 2**

### Hasil Uji Pengujian Histogram



Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Sumber Data Olah spss v.26

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,690	2,032		,340	,735		
	X1	,506	,107	,416	4,748	,000	,379	2,637
	X2	,423	,080	,463	5,275	,000	,379	2,637

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen dan 1 variabel dependen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar  $0,379 > 0,10$  dengan nilai VIF untuk variabel kinerja karyawan sebesar  $2,637 > 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

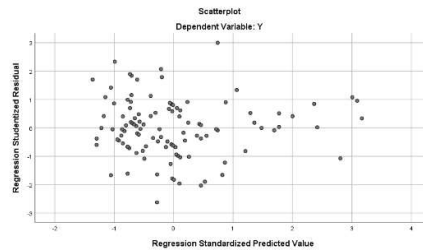
<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 <sup>a</sup>	,691	,685	4,255	2,010

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olah spss v.26

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin watson (DW) sebesar  $2,010 > 0,05$  dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber Data Olah spss v.26

**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

**Pengujian Hipotesis**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,690	2,032		,340	,735		
	X1	,506	,107	,416	4,748	,000	,379	2,637
	X2	,423	,080	,463	5,275	,000	,379	2,637

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Olah spss v.26

Berdasarkan tabel 4.19, maka dijelaskan hasil sebagai berikut :

- a. Hasil uji parsial Variabel X1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $4,748 > t_{tabel} 1.659$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
- b. Hasil uji parsial variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $5,275 > t_{tabel} 1.659$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  , Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4290,122	2	2145,061	118,470	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1919,273	106	18,106		
	Total	6209,394	108			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber Data Olah spss v.26

Dari uji simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.20 Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 118.470 > Ftabel 2.69 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 disiplin kerja dan X2 motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan, berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan Hasil uji parsial Variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai nilai t hitung 4,748 >  $t_{tabel}$  1.659 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan maka penulis menjelaskan hasil uji parsial variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai nilai t hitung 5,275 >  $t_{tabel}$  1.659 dengan tingkat signifikan 0.00 < 0,05, dengan demikian maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan. maka penulis menjelaskan hasil uji simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai F.hitung 118,470 > F.tabel 2.69 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebagai indikator  $X_1$  dan  $X_2$  yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan model regresi berganda maka hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut **Pertama**, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 11.808 + 0.949 X_1$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 61,0%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4.748 > 1.659$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan. **Kedua**, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 7.927 + 0.724 X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya variabel Motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 62,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,275 > 1.659$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0.00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Indah Sentosa Jakarta Selatan. **Ketiga**, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 0,690 + 0.506X_1 + 0.423X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,831 artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang “kuat” terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan koefisien determinasi sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $118.470 > 2.69$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko T. Hami, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, P.S. Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:

Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, P.S. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikfiah, I., & Astutiningsih, N. (2021). *Manajemen Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Johanes Eliezer Ayer, & Lindon Pengemanan, & Yolanda P.I. Rori. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sapuori. *Jurnal Agri Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(3A), 1907-4298.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maholtra, NK. (2009). *Riset Pemasaran*. Edisi keempat. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara, Anwar P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bnadung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rao Purba. (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi V. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kespuluh. Jakarta: Selemb Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Organisasi yang Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Singgih Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Stonner. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

#### **JURNAL**

- Ainanur , Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2623-2634. Vol 1, No. 1.
- Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, dan Sandra Ingrid Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. ISSN 2338-9605. Vol, 7 No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2623-2634. Vol 2, No. 1.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, 2019 Vol 2 No 1 E-ISSN: 2614-1469, P-ISSN: 2598-3083
- Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ISSN 2548-9585. Vol. 4, No. 1.
- Mulyaprada, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pemda Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2623-

0690.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570. Vol. 4 No. 1.

Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari,SP.,MM. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. ISSN : 2355-9357. Vol.3, No.3.

Sarly Sariadi. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Setiyawan, dan Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 28-35.

Suci, Putri Lestari. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah, Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 2335-9357.

Syazhashah P., B., Inggid W., S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama,

Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. ISSN 2548-9585. , Vol. 4, No. 1