

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANJAYATAMA LESTARI JAKARTA SELATAN

Muhammad Nafiudin ^{*1}
Sheila Ardilla Yughi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

*e-mail : muhammadnafiudin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan untuk mengambil populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu kuesioner tertutup. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,337 > 1,667$) dan nilai signifikansi $0,022 > 0,05$. Artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,255 > 1,674$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{hitung}$ ($43,221 > 3,134$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,524, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT Sanjayatama Lestari South Jakarta either partially or simultaneously. The type of research used in this study is a quantitative type with associative methods. The sampling technique used to take the population and sample in this study is to use the Slovin formula with a sample of 71 respondents. The data collection method used is primary data, namely a closed questionnaire. Data analysis used the SPSS version 26 program. The data analysis techniques used were instrument testing, classical assumption testing, quantitative testing, and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis on the work discipline variable (X_1) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.337 > 1.667$) and a significance value of $0.022 > 0.05$. This means that work discipline (X_1) has a significant effect on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis of the work motivation variable (X_2) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5.255 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that work motivation (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($43.221 > 3.134$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that work discipline (X_1) and work motivation (X_2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.524, meaning that the variables of work discipline and work motivation simultaneously have an influence contribution of 52.4% on employee performance at PT. Sanjayatama Lestari South Jakarta. While the remaining 47.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan

traditional untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sedarmayanti (2018:6), "Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya menjadi pertarungan yang juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan bisnis organisasi, peran karyawan sangat penting karena karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno (2018:10), "Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan". Berkembangnya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan atau organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hasibuan (2018:115), "Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno, Edy (2019:86), mengatakan "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi, dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar setiap karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan yang akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

PT Sanjayatama Lestari sebuah perusahaan yang bergerak dibidang mengelola sumber daya manusia *event management*, konsultan *outsourcing & offshoring* industri sejak tahun 1979 dan sedang berkembang untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sudarso A.P (2020:183), "Mendefinisikan bahwa motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Dengan adanya motivasi sebagai daya pendorong seorang karyawan dalam bekerja, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Menurut Kasmir (2018:30), "bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Dengan memperhatikan motivasi, diharapkan para pekerja tetap bisa menjaga semangat kerjanya yang nantinya akan berdampak pada kinerja pekerja dan juga pada perusahaan. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan

memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif, dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil, selain itu pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja kearah peningkatan kinerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para karyawan terutama imbalan finansial berupa gaji serta bonus atas kinerja mereka. Maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam Yuliyanto (2018:53) "Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan". Definisi secara umum, kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan selesai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dapat dilihat kinerja karyawan gudang PT Sanjayatama Lestari mengalami penurunan kinerja dari 2019-2021 karena masih kurangnya pemantauan inventaris rutin untuk memastikan stok barang tersedia dengan jumlah yang sesuai dan kerja sama tim dengan berkomunikasi antara karyawan gudang dengan staff pusat .

Selain kuantitas atau hasil produksi, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga berpengaruh penting untuk meningkatkan hasil produksi. Dalam hal ini masih ada karyawan yang belum melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, yaitu seperti sering keluar ruangan saat proses produksi sehingga produk yang dihasilkan tidak sesuai target perusahaan.

Hal ini yang melatarbelakangi dan mendorong penulis mengangkat permasalahan ini melalui judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan**"

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Disiplin (X1), Motivasi (X2), terhadap variabel Kinerja (Y), keputusan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

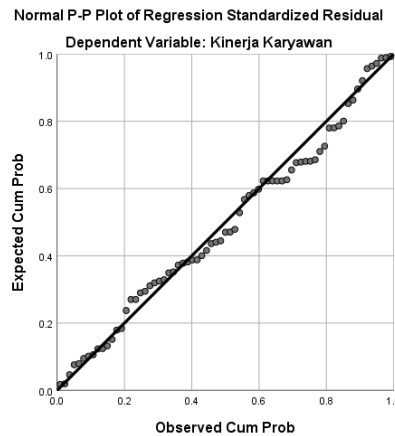
Menurut Sugiyono (2019:17), "Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Grafik

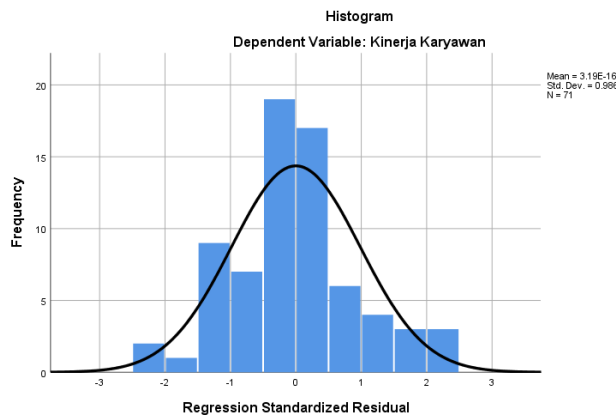
1) Uji Normalitas P-Plot



Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) menunjukkan grafik membentuk satu garis lurus diagonal, terlihat garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas Data

Pada gambar 4.3 di atas pengujian normalitas data pada variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan), diperoleh hasil seperti terlihat pada histogram diatas. Terlihat bahwa data sudah membentuk standar distribusi normal, yaitu sebaran data berbentuk lonceng terbalik.

b. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Statistik

Table 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		N
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20309830
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086

	Negative	-0.056
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 tahun 2023

Dari hasil uji normalitas *one-sample kolmogorov-smornov* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni $0,200 > 0,050$, maka dengan ini dapat dinyatakan nilai residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Table 4.11 **Uji**
Multikolinieritas

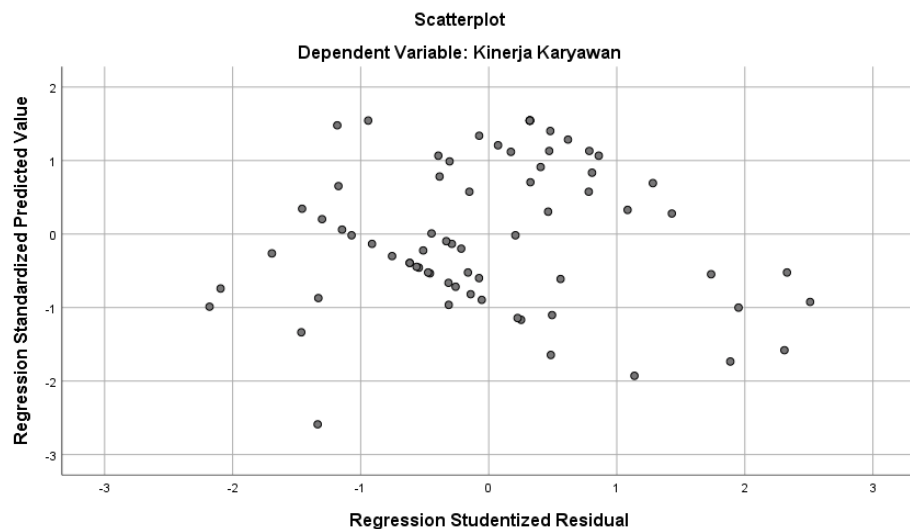
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.672	3.553		3.285	.002		
	Disiplin Kerja	.234	.100	.249	2.337	.022	.569	1.757
	Motivasi Kerja	.512	.097	.561	5.255	.000	.569	1.757

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002. Karena nilai *tolerance* $0,569 > 0,10$ dan nilai VIF $1,757 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas, ini berarti dalam model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

1. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Dari grafik Scatterplot diatas, bahwa terlihat bahwa tidak ada pola tertentu kaeran titik beraturan diatas dan dibawah sumbu X dan Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisita

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antara anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110)

berpendapat bahwa “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Table 4.12 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.547	3.250	1.791
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,791 dan jumlah data (n) = 71 yang berada diantara interval (du) $1,6733 < (dw) 1,791 < (4-du) 2,460$.

Analisa Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Table 4.13 Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.871	3.946		4.529	.000
Disiplin Kerja	.579	.089	.617	6.516	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,871 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,871. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,579 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,579 satuan.

Table 4.14 Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.733	3.198		4.919	.000
Motivasi Kerja	.662	.076	.724	8.721	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,733 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X₂) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,733. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,662 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,662 satuan.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Table 4.15 Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.672	3.553		3.285	.002
Disiplin Kerja	.234	.100	.249	2.337	.022
Motivasi Kerja	.512	.097	.561	5.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Dari tabel 4.17 di atas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,672 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,672 poin.
- Nilai Disiplin Kerja (X₁) 0,234 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,234 poin.
- Motivasi Kerja (X₂) 0,512 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,512 poin.

3. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan. Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

- Hasil Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 4.16 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi person di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai *person correlation* adalah 0,617 yang tergolong **korelasi kuat**. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

- Hasil Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 4.17 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai *person correlation* adalah 0,724 yang tergolong **korelasi kuat**. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

- c. Hasil Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 4.18 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.656**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	71	71	71
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.656**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	71	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.617**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	71	71	71

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

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Dari hasil koefisien korelasi dari 71 kusioner dihasilkan pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,617 dan r_{tabel} sebesar 0,235 dikatakan mempunyai hubungan yang positif apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0,617 > 0,235$ dan Motivasi Kerja sebesar 0,724 dan dinyatakan mempunyai hubungan yang positif apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, jika $0,724 > 0,235$. Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

Table 4.19 Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.617 ^a	.381	.372	3.826
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Disiplin Kerja sebesar 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 4.20 Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.517	3.353

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel Motivasi Kerja sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Koefisien Determinasi secara simultan

Table 4.21 Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.547	3.250

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

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Table 4.22 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.672	3.553		3.285	.002
	Disiplin Kerja	.234	.100	.249	2.337	.022
	Motivasi Kerja	.512	.097	.561	5.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, hasil pengujian variabel independent (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara terpisah yang dilakukan dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis yang Pertama (Disiplin Kerja) Perumusan Hipotesis:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < sig. 0,05$.

Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,337 nilai signifikan sebesar 0,022 sehingga dapat

disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Hipotesis yang Kedua (Motivasi Kerja) Perumusan Hipotesis:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < sig. 0,05$.

Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,255 nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5,255 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Table 4.23 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.966	2	456.483	43.221	.000 ^b
	Residual	718.189	68	10.562		
	Total	1631.155	70			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 tahun 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(43,221 > 3,134)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai $t_{hitung} 2,337 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini secara teoritis mengkonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Drs. Ribut Suprpto, Priskila Makian (2017:100) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji t didapatkan hasil nilai $t_{hitung} 5,255 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini secara teoritis mengkonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini

(2021:92) bahwa Motivasi kerja terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji f nilai f_{hitung} 43,221 > f_{tabel} 3,134 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan.

Temuan ini secara teoritis mengkonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Habiburrahman, Gede Agus Suwantara (2017:89) yang menyatakan bahwa hasil variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN

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

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut hasil Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,337 < 1,667) dengan nilai *probability* signifikan 0,022 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut hasil Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,255 > 1,674) dengan nilai *probability* signifikan 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,672 + 0,234X_1 + 0,512X_2$. Koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (43,221 > 3,134), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sanjayatama Lestari Jakarta Selatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenar-benarnya.
3. Masih ada 44% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Saran

1. Disiplin Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 pada indikator ketepatan jam pulang kerumah yaitu "Tidak adanya penumpukan pekerjaan sehingga bisa pulang tepat waktu" Dengan *score* sebesar 4,25. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya pemimpin melakukan evaluasi dan mengatur kembali beban kerja secara menyeluruh terhadap tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, tingkatkan komunikasi internal yang efektif agar saling berbagi informasi, menyelesaikan masalah, dan menghindari tumpang tindih tugas sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat pulang tepat waktu.

2. Motivasi Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 pada indikator insentif yaitu “Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan” dengan *score* sebesar 3,87. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya pimpinan bisa untuk meninjau kembali kebijakan-kebijakan perusahaan saat ini dengan insentif bagi karyawan yang melebihi jam operasional perusahaan, agar memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 pada indikator tanggung jawab yaitu “Saya melakukan pekerjaan lain untuk kemajuan perusahaan” dengan *score* sebesar 4,08. Maka penulis ingin memberikan saran sebaiknya pimpinan untuk lebih memaksimalkan waktu kerja karyawan sesuai dengan jam operasional perusahaan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali, Universitas Udayana (2015) Jurnal ISSN : 2302- 8912 E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.8, 2015
- Amirullah (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Drs. Ribut Suprpto, M. (2016). pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank BRI Syariah kantor cabang pembantu genteng banyuwangi. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, 104-113.
- Dewi, D. Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Penerbit Unsam Press
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Habiburrahman, Gede Agus Suwantara. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten WayKanan, Universitas Bandar Lampung (2017), Jurnal ISSN : 2087- 0701 JURMABIS Vol.4, No.2,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Rosa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariaik. Simpang Empat (2017) ISSN : 2613-9773
- Herman, Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori .Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori, Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat , Vol.12 Nomor 3 A(2016), ISSN:1907-4298.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lidya, Pricilla (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Daerah Operasi 1 Jakarta, Universitas Pamulang P-ISSN : 2339-0689 E-ISSN : 2406-8616
- Mangkunegara dalam Yulianto (2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara dalam Yulianto (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Natalia Susanto, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA Vol. 7, No. 1 Jurnal Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra (2019),
- Priskila Makian Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negri Batam, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI *Elektronik International* (Studi pada Karyawan PT PCI *Elektronik International*), Vol.4, No.1, Juli (2019), 4146p-ISSN:2337-7887
- Rivai dalam Muhammad Busro (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Sudarso A.P (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian *Call Center Tele Account Management (TAM)*, Telkom Bandung. Majalah Bisnis & IPTEK, 13(1), 31-44, November 2022.
- Singodimedjo dalam Sutrisno (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-6, Jakrta, Penerbit Prenadamedia Group.
- Sondang P Siagian, 2018, "Manajemen Sumber Daya Manusia " , Bumi Aksara . Stoner dan Freeman. 2018. Manajemen. Surabaya: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Sudarwati (2017). Jurnal Paradigma, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Vol.12 ,No.1, ISSN:1693-0827.
- Sutrisno, Edy.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ubaid Alfaruq S.Pd, M.Pd, Agus Hariyanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office Pt Delta Garda Persada Jakarta, Universitas Pamulang (2016) Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis, 1 (1). pp. 52-70. ISSN 2503-5142
- Winardi (2018). Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo (2020).). Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5). Yogyakarta: Rajawali Pers