

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT POWER STEEL INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Fransiska Tasya Damayanti*, Rika Nurhidayah, I Joko Dewanto

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2023

Disetujui Oktober 2023

Dipublikasi November 2023

Kata Kunci:

Motivasi Kerja; Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebesar 30 orang karyawan bagian produksi PT Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang. Dari hasil analisis data berdasarkan analisis data yang diperoleh dengan pengujian menggunakan software SPSS versi 22 diperoleh hasil bahwa Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan bahwa hasil perhitungan SPSS dengan perolehan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk variabel Motivasi kerja (X1) adalah $(1,770 < 2,051)$ dengan nilai signifikansi $0,088 > 0,05$. Dan Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil pengujian $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk variabel Disiplin kerja (X2) adalah $(5,240 > 2,051)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian Berdasarkan uji F analisis pertama diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,156 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Abstract: This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees in the production section of PT Power Steel Indonesia, Tangerang Regency. This research uses quantitative research methods, with a sample size of 30 employees in the production department of PT Power Steel Indonesia, Tangerang Regency. From the results of data analysis based on data analysis obtained by testing using SPSS version 22 software, the results showed that Based on the t test, the results showed that Work Motivation does not have a positive and significant influence on the Employee Performance variable. This shows that the SPSS calculation results with the calculated t value $< t$ table for the work motivation variable (X1) are $(1.770 < 2.051)$ with a significance value of $0.088 > 0.05$. And based on the t test, the results show that Work Discipline has a positive and significant influence on the Employee Performance variable with a value of $0.000 < 0.05$. based on the results of the t count $< t$ table test for the work discipline variable (X2) is $(5.240 > 2.051)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Then, based on the first analysis of the F test, the calculated F value is 90.156 with a significance value of $0.000 < 0, 05$, it can be concluded that the independent variables Work Motivation and Work Discipline have a simultaneous effect on the dependent variable, namely Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut (Lie & Siagian, 2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Anggoro & Wijono, 2022; Rumondor et al., 2013; Suryawan & Salsabilla, 2022) disiplin kerja merupakan peraturan sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan yang ada. Menurut (Said & Sutiono, 2021) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Identifikasi Masalah pada penelitian ini adalah kurangnya motivasi kepada karyawan pada PT. Power Steel Indonesia, kemudian Tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, Rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Power Steel Indonesia, Serta tidak disiplinnya karyawan dikarenakan karyawan datang terlambat dan izin secara tiba-tiba sehingga terjadinya penundaan pekerjaan (Vallennia et al., 2020; Wulandari & Wasiman, 2020; Yughi et al., 2022).

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu untuk memfokuskan dan memperkecilkan batasan masalah agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pembahasan, maka peneliti membatasi masalah masalah hanya pada "Variabel Motivasi Kerja Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang".

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang?, Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang?, dan Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang?

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang. Manfaat Penelitian pada penelitian ini yaitu menambah referensi untuk kajian ilmu manajemen khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

(Hidayat et al., n.d.; Sari & Lutrlean, 2022) Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya dan dimotivasi untuk kebutuhan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Kristanti Desi & Pangastuti Ria Lestari, 2019; Sausan et al., 2021; Wahyudi, 2019), kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dan perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017; Rismawati et al., 2021; Rumondor et al., 2013) motivasi dapat diartikan sebagai perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan sesuatu yang mengarah pada tindakan yang optimal. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan, karena mempengaruhi kondisi karyawan. Setiap karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk meningkatkan semangat untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih semangat dalam bekerja dan melakukan yang menjadi tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab untuk itu penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan baik yang tentunya didukung oleh keinginan masing-masing karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi untuk meraihnya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja, karena motivasi akan mendorong agar karyawan mau bekerja keras dan menggunakan semua keampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

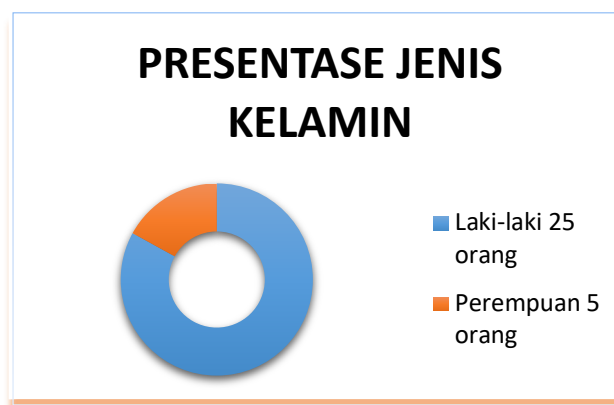
Menurut (Efnita, 2018; Kusumaningrum & Wahyuni, 2020; Wulandari & Wasiman, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendahnya menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu peningkatan sangat penting dalam proses manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktifitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang sedang diteliti. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau pun lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan pada variabel tersebut dan mencari hubungan dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016)

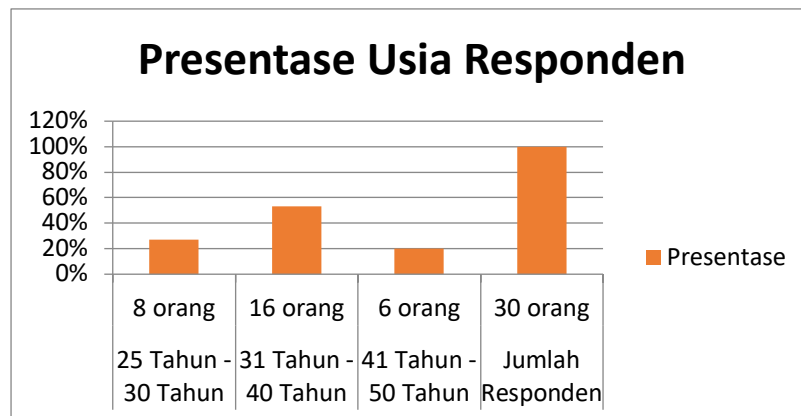
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data



Gambar 1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan diagram lingkaran diatas dapat dikatakan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin Laki-laki adalah sebesar 25 orang dengan skor presentase sebesar 57%, sedangkan untuk jumlah responden dengan skor presentase sebesar 83%, sedangkan jenis kelamin perempuan adalah sebesar 5 orang dengan skor presentase sebesar 13%. Hal ini dapat diartikan bahwa pada PT. Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang memiliki karyawan rata-rata laki-laki.



Gambar 2. Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini adalah berusia 31 tahun – 40 tahun, dan selanjutnya pada usia 25 tahun – 30 tahun dengan jumlah responden masing – masing yaitu sebesar 16 orang, dan 8 orang, dengan jumlah presentasi masing-masing responden sebesar 53% dan 27%. Sebanyak 6 orang dengan nilai presentasi 20% yang merupakan responden dengan usia 41 tahun – 50 tahun.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Hasil Uji validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,537	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,649	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,832	0,361	Valid

Pernyataan 4	0,439	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,621	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,534	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,402	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,590	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 diatas, pernyataan valid, karena seluruh item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor item, dan nilai r hitung $>$ r tabel (0,361).

Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Valilditas Disiplin Kerja (X2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,694	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,680	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,434	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,409	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,571	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,742	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,606	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,410	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,405	0,361	Valid

Sumber Data Primer diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 diatas, pernyataan valid, karena seluruh item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor item, dan nilai r hitung $>$ r tabel (0,361).

Variabel Kinerja Karyawan**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,558	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,560	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,603	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,516	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,601	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,541	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 diatas, pernyataan dinyatakan valid , karena seluruh item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total item, dan nilai r hitung > r tabel (0,361).

Uji Reliabilitas**Variabel Motivasi Kerja (X1)****Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	8

Sumber data telah diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS Versi 22 dapat di lihat pada tabel diatas bahwa *cronbach's alpa* sebesar 0,716. Maka dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini di karenakan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,716 > 0,6.

Variabel Disiplin Kerja (X2)**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	9

Sumber data telah diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS Versi 22 dapat di lihat pada tabel diatas bahwa *cronbach's alpa* sebesar 0,708. Maka dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini di karenakan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,708 > 0,6.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	7

Sumber data telah diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian melalui program SPSS Versi 22 Maka dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini di karenakan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,663 > 0,6. dapat di lihat pada tabel diatas bahwa *cronbach's alpa* sebesar 0,663.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas One Sampel K.S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,67479225

Most Extreme	Absolute	,120
Differences	Positive	,065
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
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 data telah diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal karena tingkat Sig. (2-tailed) yaitu menunjukan sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

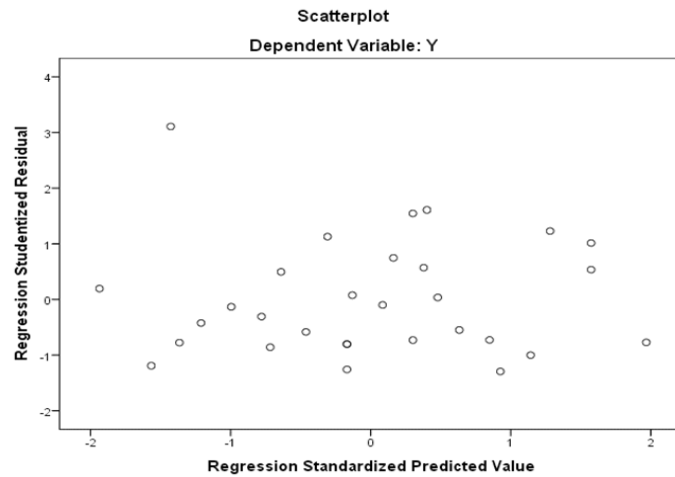
Sumber data diolah dengan SPSS Versi 22

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,785	9,567		1,750	,225		
	Motivasi Kerja	,179	,154	,293	1,985	,339	,956	1,851
	Disiplin Kerja	,352	,198	,235	1,791	,441	,956	1,851

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari output diatas , maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF Variabel Motivasi Kerja (X1), dan Variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu $1,851 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,956 > 0,1$. Maka data tersebut menunjukan tidak terjadi mutikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplots

Dari hasil grafik diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Heterokedastisitas karena pada grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, dan tidak membentuk pola yang jelas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2,055	13,518		,152	,880	
	Motivasi Kerja	,666	,377	,468	1,770	,088	,069
	Disiplin Kerja	2,602	,500	1,376	5,204	,000	,069

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data diolah dengan SPSS Versi 22.

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda untuk variabel Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,055 + 0,666 + 2,601 + 13,518$$

Berdasarkan persaman diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta sebesar 2,055 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel (Y) Kinerja Karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu : variabel (X1) Motivasi Kerja, dan variabel (X2) Disiplin Kerja. Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi (X1) Motivasi Kerja sebesar 0,666 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 unit Variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,666 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai koefisien (X2) Disiplin Kerja sebesar 2,602 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 unit variabel Disiplin Kerja, maka dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sebesar 2,602 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,055	13,518		,152	,880
	Motivasi Kerja	,666	,377	,468	1,770	,088
	Disiplin Kerja	2,602	,500	1,376	5,204	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS Versi 22

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai signifiikansi untuk pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,088 > 0,05 dengan t_{hitung} 1,770 < t_{tabel} 2,051, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 di tolak yang artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05 dengan t_{hitung} 5,204 < t_{tabel} 2,051, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0

ditolak dan H1 di terima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Power Steel Indonesia Kabupaten Tangerang.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257752,024	2	128876,012	90,156	,000 ^b
	Residual	38595,707	27	1429,471		
	Total	296347,731	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (K; N-K) \\
 &= (2-30-2) \\
 &= (2;28) - \text{nilai } F \text{ Tabel adalah } 3,340
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas 11 diketahui nilai f yaitu 90,156 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{\text{hitung}} 90,156 > F_{\text{tabel}} 3,340$, maka H0 dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,860	37,80834

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukan bahwa nilai variabel independen (R Square) menjelaskan sebesar 87,0%, sedangkan sisanya 13,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan arti bahwa masih terdapat variabel independen lain yang dapat dipengaruhi Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel coefficients didapat nilai Variabel Motivasi Kerja. yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,770 < 2,051$), dengan signifikansi $0,088 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients didapat nilai Variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$ dengan t_{hitung} $5,240 > t_{tabel}$ $2,051$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada uji simultan dengan hasil F diketahui nilai F adalah $90,156$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung $90,156 > F$ tabel $3,340$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga di dapat kesimpulan bahwa H_0 dan H_1 Diterima, yang artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada uji Simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan bahwa hasil perhitungan SPSS dengan perolehan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk variabel Motivasi kerja (X1) adalah ($1,770 < 2,051$) dengan nilai signifikansi $0,088 > 0,05$. Sehingga mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. berdasarkan hasil pengujian $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk variabel Disiplin kerja (X2) adalah ($5,240 > 2,051$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji F analisis pertama diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $90,156$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga di dapat kesimpulan bahwa H_0 dan H_1 Diterima, yang artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada uji Simultan antara Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 59–70.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92–99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>
- Hidayat, C. E., Puspa Pujia, D., Yahyadi, F., Universitas, A., & Raya, T. (n.d.). Peran Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Tangkas Transportindo Group. In *Jurnal EKSISHUM* (Vol. 2, Issue 1). <http://eksishum.untara.ac.id>
- Kristanti Desi, & Pangastuti Ria Lestari. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Media Sahabat Cendekia.
- Kusumaningrum, T., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT JAra Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–14.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rumondor, V. W., Kerja, D., Kerja, D., Kepemimpinan, D. A. N., Produktivitas, T., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). *MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH MINAHASA SELATAN*. 1(4), 1042–1052.
- Said, A., & Sutiono, S. (2021). Analisis Persepsi Bendahara Pengeluaran Atas Aspek Kepentingan dan Kinerja Pengguna dan Mitra Perbankan Dalam Penerapan Kartu Kredit Pemerintah. *Jurnal Manajemen Perbendaharaan*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.33105/jmp.v2i1.372>
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*, cv. Alfabeta.
- 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. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK ENGINEERING BATAM. *YAYASAN AKRAB PEKANBARU*, 21(1), 1–9.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIAT PANGAN PERSADA. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648.