

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LINK PARKING MANDIRI JAKARTA UTARA

¹Agatha Christiana Lobo*, ²Joko Ariawan

^{1,2}Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2}Jl Kramat Raya no 98 Kec Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

E-mail: thyalobo22@gmail.com*

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebesar 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, (Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastisitas), Uji t, Uji F, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi menggunakan IBM SPSS 26. Hasil dari penelitian uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} 2.014$ dan uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil $t_{hitung} 8,250 > t_{tabel} 2.014$. Maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil $F_{hitung} 62,654 > F_{tabel} 4.060$. Maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Link Parking Mandiri. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Link Parking Mandiri. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. This study used the entire existing population as a sample of 48 respondents. The data analysis technique used is Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, (Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity), t test, F test, Multiple Regression Analysis Test, Determination Test using IBM SPSS 26. The results of the research on Work Motivation t test Employee performance based on tcount $2.896 > ttable 2.014$ and work discipline t test on employee performance based on tcount $8.250 > ttable 2.014$. Then there is a significant influence partially between Work Discipline on Employee Performance and Loyalty on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance based on the results of Fcount $62.654 > Ftable 4.060$. Then there is a significant influence simultaneously or jointly between Work Discipline and Loyalty on Employee Performance at PT Link Parking Mandiri. Work motivation and work discipline have an important role for every employee in improving employee performance at PT Link Parking Mandiri.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

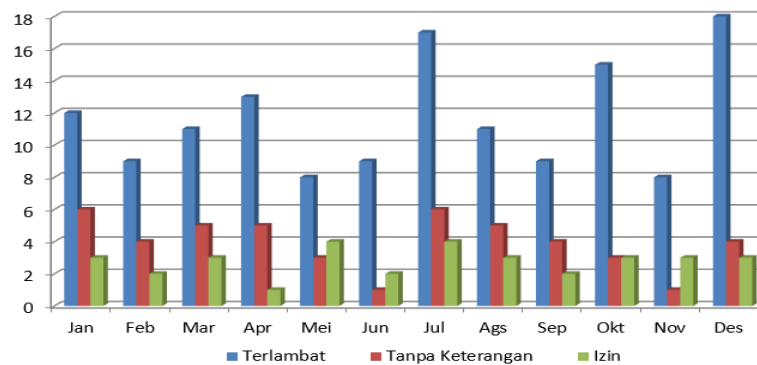
1. PENDAHULUAN

PT Link Parking Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa parkir yang didirikan pada tanggal 11 Mei 2018. Perusahaan ini merupakan pengembangan dari perusahaan sebelumnya yang berbentuk Comanditer, yaitu CV Link Parking. Hal mendasar terbentuknya PT Link Parking Mandiri adalah untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia pada umumnya dan masyarakat Indonesia timur khususnya yang merantau ke Jakarta dan berpendidikan minim. Perusahaan ini berkedudukan di Jakarta dan menangani bidang pekerjaan Perparkiran. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa parkir. PT Link Parking Mandiri berusaha meningkatkan kinerja kerja setiap karyawan baik dari tenaga parkir. tenaga administrasi. maupun tenaga pendukung.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Link Parking Mandiri berupaya memberikan motivasi berupa BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan Pension atau Pesangon dalam memenuhi kebutuhan rasa aman

setiap karyawan. Dari segi kebutuhan fisiologis PT Link Parking Mandiri memberikan Tunjangan Hari Raya dan upah lembur. Dari segi motivasi dan penghargaan, PT Link Parking Mandiri sangat mengapresiasi pencapaian karyawannya dengan memberikan penghargaan akan masa kerja dan pemberian pelatihan dan pengembangan kerja karyawan. Terlepas dari perhatian perusahaan dalam memotivasi karyawannya, PT Link Parking Mandiri masih terdapat beberapa kekurangan pada aspek motivasi, dimana PT Link Parking Mandiri tidak memberikan pension atau pesangon untuk memenuhi rasa aman karyawan, tidak memberikan uang makan tambahan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, dan tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang mencapai target tahunan sehingga menyebabkan berkurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT Link Parking Mandiri, peneliti menemukan beberapa kendala pada aspek kedisiplinan karyawan dimana karyawan kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka menjadi pribadi yang tidak disiplin. Masalah ketidaksiplinan yang sering dilakukan oleh karyawan PT Link Parking Mandiri adalah keterlambatan, ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan serta adanya karyawan yang izin.



Sumber: Data Kekaryawanan PT.Link Parking Mandiri Tahun 2022.

Gambar 1. Presensi Karyawan PT Link Parking Mandiri Tahun 2022

Gambar 1 menjelaskan presensi karyawan PT Link Parking Mandiri. Rata-rata tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT Link Parking Mandiri selama tahun 2022 mengalami peningkatan setiap bulannya. Tingginya jumlah karyawan PT Link Parking Mandiri yang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, maupun yang izin menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri? Selain itu rumusan masalah lainnya adalah apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri? Apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri secara bersama-sama atau simultan? Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri serta untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri dan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang digunakan. Variabel pertama adalah motivasi kerja. Adapun pengertian motivasi menurut Widodo, motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan atau suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu dengan apa yang ia katakan, dan bukan hanya sekedar janji dan keinginan saja.(Widodo, 2015) Kemudian menurut Mangkunegara, motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.(Mangkunegara, 2017) Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.(Hasibuan, 2017) Sedangkan menurut Rivai, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.(Rivai, 2018) George R Terry dalam Serdamayanti mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti, motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.(Sedarmayanti, 2017) Dalam penelitian ini, dimensi dan indikator motivasi kerja merujuk pada teori Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan.

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Variabel kedua adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang yang diterima dan berlaku dalam suatu organisasi. (Hasibuan, 2017) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.(Sutrisno, 2016) Menurut Davis dalam Mangkunegara, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. (Mangkunegara, 2017) Menurut Rivai, disiplin kerja juga dapat menjadi suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk norma sosial yang berlaku.(Rivai, 2018) Menurut Siswanto dan Asrie, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, dimensi dan indikator disiplin kerja pada kinerja karyawan.(Siswanto & Asrie, 2019) Dalam penelitian ini, dimensi dan indikator disiplin kerja merujuk pada lima aspek disiplin kerja.

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Variabel ketiga adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.(Kasmir, 2017) Menurut Widodo, kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.(Widodo, 2015) Menurut Rivai, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi. (Mangkunegara, 2017)

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Tanggung jawab
5. Kerjasama

Untuk mendukung hasil riset ini, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gandung et al (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.(Gandung et al., 2023) Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Siagian dengan judul penelitian Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Disebut memiliki pengaruh yang positif dikarenakan nilai thitung variabel disiplin kerja adalah $10,113 > 1,981967$ (ttabel). Disebut signifikans dikarenakan perolehan signifikansi variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai alfa).(Situmorang & Siagian, 2022) Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, dkk dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express di Kabupaten Bungo. Hasil penelitian memiliki kesamaan pada nilai R Square ialah sebesar 0.212 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 21.2% yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.(Nurhasanah et all, 2022)

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berdasarkan informasi statistika. Metode kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat atau wilayah. Populasi mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu. Populasi bukan hanya mencakup manusia saja tetapi benda-benda lainnya (Nalendra et al., 2021). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Link Parking Mandiri yang berjumlah sebanyak 48 orang responden.

Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode jenuh atau sensus (census). Menurut Arikunto menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014). Sehingga dengan jumlah populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi karyawan PT Link Parking Mandiri menjadi sampel dengan jumlah sebanyak 48 karyawan.

Pada penelitian ini pengumpulan data merupakan proses metode untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Dalam pengisian kuesioner menggunakan skala likert yang merupakan pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai nilai kesetujuan atas suatu pernyataan. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu dijadikan acuan untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan. Item yang kita berikan harus akurat merefleksikan perbedaan dari opini yang akan diperoleh.

Tabel I. Jawaban Kuesioner dan Skor

No	Kode	Persetujuan	Skor	Kode	Kuantitas	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5	SE	Selalu	5
2	S	Setuju	4	S	Sering	4
3	R	Ragu-Ragu	3	J	Jarang	3
4	TS	Tidak Setuju	2	KD	Kadang-Kadang	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1	TP	Tidak Pernah	1

Sumber : (Sinambela & Sinambela, 2022)

Dalam melakukan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan seberapa jelas pengujian menyatakan hasil yang diinginkan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel (0.2845). Adapun uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Dengan penjabaran hasil *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel > 0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen yang digunakan hasilnya adalah *reliable*.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas berfungsi untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi yang normal. Suatu uji dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ tetapi jika angka Sig. $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu $0,200 > 0,05$ dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi $0,786 > 0,10$ dan pada nilai VIF $1,272 < 10,00$ dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen.

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot* terdapat kriteria yaitu titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu *vertical* (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik pada *scatterplot* menyatu secara teratur, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu *vertical* (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan uji *scatterplot* yang hasilnya adalah diagram tersebut pencar dan tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen disiplin kerja dan loyalitas. Uji regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana bentuk persamaannya yaitu :

Tabel II. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.399	1.971		-.203	.840
1 Motivasi Kerja	.265	.091	.250	2.896	.006
Disiplin Kerja	.764	.093	.713	8.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel II diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = -0,399 + 0,265 (X_1) + 0,764 (X_2) + \varepsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel II dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,399 hal ini dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,399 dengan asumsi jika variabel independen disiplin kerja dan loyalitas bernilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah -0,399 .
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,265 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan didalam motivasi kerja akan naik sebesar 26,5%.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,764 yang artinya jika setiap adanya besaran 1 satuan maka kinerja karyawan didalam disiplin kerja akan naik sebesar 76,4%.

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase (%), dengan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.724	1.218

a Predictors: (Constant). Disiplin Kerja. Motivasi Kerja
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel III bahwa nilai *Adjusted R²* adalah 0,724 yang artinya terdapat pengaruh sebesar 72,4% dari nilai Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 27,6% (100% - 72,4% (*R²*)) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Dalam proses perhitungan uji t ini berfungsi untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

Dapat diketahui rumus untuk mencari t-tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} &: t (a/2 ; n - k - 1) \\ &: t (0,05/2 ; 48 - 2 - 1) \\ &: t (0,025 ; 45) = 2,014 \end{aligned} \quad (II)$$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan
n = Jumlah sampel
k = Jumlah variabel X

Tabel IV. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.399	1.971		-.203	.840
1 Disiplin Kerja	.265	.091	.250	2.896	.006
Motivasi Kerja	.764	.093	.713	8.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Uji t motivasi kerja (X1), dari hasil perhitungan diketahui H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena perhitungan ini menunjukkan hasil t hitung dari X1 motivasi kerja adalah $2,896 > 2,014$ (t tabel) dengan nilai signifikannya $0.006 < 0.05$. Kemudian uji t disiplin kerja (X2), dari hasil perhitungan diketahui H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena perhitungan ini menunjukkan hasil t hitung dari X2 disiplin kerja adalah $8,250 > 2,014$ (t tabel) dengan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$.

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, berikut hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26. Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai f-hitung $>$ f-tabel dan tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari F_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F (k - 1 : n - k - 1) \\ &= F (1 : 48 - 2 - 1) \\ &= F (1 : 45) \\ &= 4.060 \end{aligned}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel X

n = Jumlah sampel

Tabel V. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.767	2	92.884	62.654	.000 ^b
	Residual	66.712	45	1.482		
	Total	252.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel V dapat diperoleh bahwa nilai F adalah 62,654. Maka dengan hasil tersebut dapat dilihat dari $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dimana sebesar $62,654 > 4.060$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Hasil perhitungan pada uji parsial (t) menghasilkan t hitung dari X1 motivasi kerja adalah $2,896 > 2,014$ (t tabel) dengan nilai signifikannya $0.006 < 0.05$. Sehingga secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Kemudian hasil t hitung dari X2 disiplin kerja adalah $8,250 > 2,014$ (t tabel) dengan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$. Sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Sehingga hasil dari uji simultan (F) diperoleh bahwa nilai F 62,654. Maka dengan hasil tersebut dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana sebesar $62,654 > 4.060$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu jumlah responden yang diteliti hanyalah 48 orang, yang artinya masih memerlukan penambahan jumlah yang besar untuk menggambarkan keseluruhannya, sehingga diperlukan penelitian selanjutnya dengan jumlah responden yang lebih besar dan mendapatkan nilai yang berbeda, penelitian ini hanya fokus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk membahas faktor-faktor lain yang belum diperhitungkan. Saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat menambahkan jumlah populasi dengan objek penelitian yang berbeda dan juga dengan yang lebih besar, sehingga hasil penelitiannya lebih bervariasi. Ada baiknya juga menambahkan variabel dalam penelitian ini agar penelitian ini akan terlihat lebih menarik.

Daftar Pustaka

- Abdusalam, & Budiyanto. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vemu Kreasindo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Gandung, M., Sunarsi, D., Bayu Seta, A., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Doosan Global Di Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Ketujuh)*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada. Mangkunegara.
- A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Reflika Aditma.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar Sengan SPSS (1st ed.)*. CV Media Sains Indonesia.
- Nurhasanah et all. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express di Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9). <http://dx.doi.org/10.31604/jips.v9i9.2022.3650-3659>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Siswanto, B. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi peelitian kuantitatif teoritik dan praktik* (Monalisa (ed.); 2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Siswanto, B. S., & Asrie, H. S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2231>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif ,dan R&D*. Alfabeta. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama, Vol. 8)*. Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.