

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRES BATAM

Oleh :

Elzan Fazira ¹,M.Khoiri²¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email:pb180910398@upbatam.ac.id

.Article Info*Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT SiCepat Ekspres in Batam. Quantitative research is a type of research with a population of 110 people. Questionnaire is an instrument used for data collection. The sampling technique used a saturated sample, meaning that all of the population was sampled. data processing using SPSS version 26 with the results of the study it is known that discipline has a arithmetic value > t table that is $3.424 > 1.65922$ with a significance of $0.001 < 0.05$ which means that discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation $tcount > t$ table namely $6.062 > 1.65922$ with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that monkey motivation has a positive and significant effect on employee performance. And motivation and discipline together have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the results of the F test with a value of (F count) $54,984 > 2.69$ (F table) with a significance value of $0.000 < 0.05$. And the value of R square is 0.507.

Keyword :*Dicipline; Job Description;**Work Motivation***1. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu lembaga atau organisai, tanpa adanya unsur manusia tidak mungkin suatu lembaga atau organisasi dapat mengembangkan visi dan misi yang diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berperan utama dalam mendukung pengembangan serta penggerak roda organisai dan akan menjadi salah satu bentuk upaya pencapaian visi dan misi organisasi. (Astria, 2018:1). Karyawan yang berkinerja baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keuntungan mereka sendiri. Namun dalam pelaksanaan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. Hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT sicepat ekspres batam dapat di identifikasikan dua faktor pokok utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diduga adalah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti

karena pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan yang terbaik. Motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting untuk kesejahteraan karyawan, begitu juga disiplin yang ditanamkan dalam diri untuk menciptakan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena melalui disiplin kerja, karyawan dapat mencapai tujuan dari rencana kerja yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variable yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, sehingga disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dalam bekerja yang pada akhirnya mengakibatkan pemborosan, Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan

untuk mencapai hasil yang terbaik (Khoirotul, 2019).

Motivasi adalah keinginan dalam seseorang untuk melakukan sesuatu. Orang bertindak karena suatu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Pratiwi & Darmastuti, 2018). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Astria, 2018:4)

SiCepat Ekspres adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia (tapi datangnya cepat). Sejak di dirikan pertama kali pada tahun 2014. SiCepat Ekspres telah berkembang pesat dan memiliki lebih dari ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia untuk mendukung seluruh kegiatan operasional pengiriman, salah satu cabang dari SiCepat Ekspres yaitu berada di Batam yang mana merupakan tempat penelitian ini dilakukan.

Disiplin perlu diperhatikan oleh organisasi mana pun, baik lembaga swasta maupun pemerintahan sehingga pekerjaan yang tidak terorganisir, tidak teratur serta tidak terjadi pelanggaran peraturan sehingga memunculkan rasa tanggung jawab atas yang dikerjakan dengan kinerja karyawan yang maksimal. Namun pada PT SiCepat Ekspres Batam penilaian kinerja menunjukkan bahwa data capaian kinerja masih ada belum mencapai target pencapaian, hal ini terlihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, Aspek sikap dan Aspek Disiplin, yang mana hasil dari presentase tahun 2021 tidak mencapai target. Salah satu potensi karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah kedisiplinan. Sebagai aturan umum, manajemen bisnis yang baik selalu memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin diukur dengan cara karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. (Sari et al., 2020:5),.

Selain itu, salah satu cara untuk mendapatkan kinerja yang baik adalah melalui motivasi. Pemberian insentif adalah proses pemberian motivasi kepada karyawan untuk mendukung kinerja karyawan dan harapan untuk bekerja dengan baik dan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan batin seseorang yang akan mempengaruhi arah, intensitas, dan kelangsungan Tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah menjadi tujuan bersama. (Rozali & Kusnadi, 2020:8).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga yang memenuhi standar yang ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak memenuhi diklasifikasikan sebagai kinerja kurang atau tidak baik (Rahayu, 2019). Semakin baik kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Batam tentunya akan meningkatkan daya saing dengan perusahaan lainnya sehingga akan memberikan keuntungan PT. SiCepat Ekspres itu sendiri.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin

Menurut (Motivasi et al., n.d., 2020 : 21) Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sesuai dengan peraturan organisasi. Menurut (Hustia, 2020 : 84) Disiplin kerja memiliki lima komponen, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan etika kerja. (Putri & Onsardi, 2019:508) Disiplin mendefinisikan ketaatan dan kepatuhan aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan organisai, karyawan serta masyarakat. Disiplin juga merupakan sarana atau alat bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Menurut (Daulay et al., 2019:214) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

1. jumlah kompensasi
2. pemimpin yang patut di teladani
3. Aturan khusus yang bisa dijadikan pedoman
4. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan menurut (Jufrizen & Hadi, 2021:40)

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Bersikap baik

8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Motivasi Kerja

Menurut (Winata, 2020:24) Motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut. Sikap dan nilai ini hal yang tidak berwujud namun memberikan kekuatan untuk mencapai tujuannya, dalam hal ini motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang berpengaruh positif terhadap pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Astria, 2018:4)

Faktor motivasi kerja (Sugiyono & Susanto, 2019) adalah :

1. *Work condition*
2. *Relationship with superiors*
3. *Work safety*
4. *Salary*.
5. *Achievement*
6. *Award*

Indikator motivasi kerja menurut (Nur Azizah, 2019:25):

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan.
2. Prestasi Kerja
Melakukan pekerjaan dengan baik yang sudah dibebankan pada karyawan.
3. Peluang untuk maju
Keinginan untuk mengembangkan potensi diri dalam melakukan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai pada tanggung jawab serta wewenangnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum. Menurut (Rahmadany et al., 2022) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan, kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan serta dan pekerja, menerima penjelasan tentang wewenang dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang

dicapai seorang karyawan ketika karyawan tersebut melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Sari et al., 2020) terdapat enam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan pekerjaan tinggi yang ahrus dicapai oleh karyawan, yaitu:

1. Ketaatan
2. Kerja sama.
3. Inisiatif
4. Tanggung jawab
5. Kuantitas kerja
6. Kualitas kerja

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Tugas
Kesadaran individu dalam melaksanakan pekerjaan yang efisien dan akurat serta tidak membuat kesalahan dalam bekerja
2. Tanggung Jawab
Satuan jauh pengukuran untuk melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja.
3. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam tiap harinya, dilihat dari keligatan pegawai itu sendiri.
4. Kualitas Kerja
Seberapa baiknya kualitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil pengkajian terdahulu dijadikan pendukung di penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh (Hasibuan & Silya, 2020). Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang ditulis oleh (Agustriani et al., 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
3. (Sington et al., 2022) yang tertajuk “Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mut Dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. Hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. (Rahmadany et al., 2022) dalam penelitian untuk mengetahui apakah pengaruh dari gaya kepemimpinan dan stres dalam bekerja serta disiplin berdampak pada kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. dan didapatkan hasil disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. (Kurnia & Sitorus, 2022) yang meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di puskesmas.
6. (Suarta et al., 2019) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis

Penelitian ini mempunyai hipotesis:

- H1 : Disiplin diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Batam.
- H2 : Moivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Batam.
- H3 : Disiplin dan motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Batam.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1. 1 | 0.668 | | |
| X1. 2 | 0.586 | | |
| X1. 3 | 0.729 | | |
| X1. 4 | 0.578 | 0,1874 | Valid |
| X1. 5 | 0.616 | | |
| X1. 6 | 0.656 | | |
| X1. 7 | 0.687 | | |
| X1. 8 | 0.609 | | |

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Disiplin memiliki nilai $r_{tabel} n = (N-2) = (110-2)$ yaitu 0,1874. Data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan Tabel 1 dapat ketahu bahwa pertanyaan mengenai disiplin menghasilkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} secara keseluruhan yaitu

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan ialah penelitian kuantitatif yang datanya diperoleh menggunakan angket online dari Google Form yang sampelnya merupakan pegawai dari PT Sicepat Ekspres Batam. Penelitian yang dilakukan untuk melihat adanya kemungkinan sebab-akibat tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Batam. Penelitian dilakukan di PT Sicepat Ekspres Batam yang beralamatkan Jl. Raja Isa Pergudangan No.19 Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Seluruh karyawan PT SiCepat Ekspres Batam di tahun 2021 sebanyak 110 responden merupakan populasi pada pengkajian ini. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sujarweni, 2019: 88)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji

Hasil jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner yang telah terdistribusi selanjutnya diolah menggunakan SPSS 26. Berikut hasil pengolahan data dalam penelitian ini.

X1.1= 0,668, X1.2= 0,586, X1.3= 0,729, X1.4 = 0,578, X1.5= 0,616, X1.6= 0,656, X1.7= 0,687 dan X1.8 = 0,609 lebih besar dari r_{tabel} 0.1874. Sehingga data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0.732 | | |
| X2.2 | 0.619 | 0,1874 | Valid |
| X2.3 | 0.754 | | |
| X2.4 | 0.772 | | |

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel 2 seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja dikatakan valid karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} .

Hal itu dibuktikan dengan besar X2.1 = 0,732, X2.2 = 0.619, X2.3 = 0.754, dan X2.4 = 0.772 dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0.1874.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0.741 | | |
| Y. 2 | 0.703 | 0.1874 | Valid |
| Y. 3 | 0.711 | | |
| Y. 4 | 0.589 | | |

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel 3 semua item pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena mempunyai nilai r tabel lebih kecil daripada r hitung. Hal itu dibuktikan

dengan besar r hitung Y.1 = 0.741, Y.2 = 0.703, Y.3 = 0.711, Y.4 = 0.589 dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.1874.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | Cronbach Alpha | Hasil |
|------------------|------|----------------|----------|
| Disiplin | 8 | 0,796 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 4 | 0,686 | |
| Kinerja Karyawan | 4 | 0,627 | |

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel ketika *Cronbach's Alpha* bernilai melebihi 0,6. Tabel 4 memperlihatkan 3 variabel dalam penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai

Cronbach's Alpha melebihi 0,6 secara keseluruhan Disiplin 0.796, motivasi kerja 0.686, dan variabel kinerja karyawan 0.627. Sehingga data dalam penelitian ini bersifat reliable.

Tabel 5. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1.53814739 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,054 |
| | Positive | ,054 |
| | Negative | -,053 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,054 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^c |

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26, 2022)

Tabel 5 menampilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada uji normalitas sebesar 0,200 yang

besarnya melebihi 0,05. Sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal

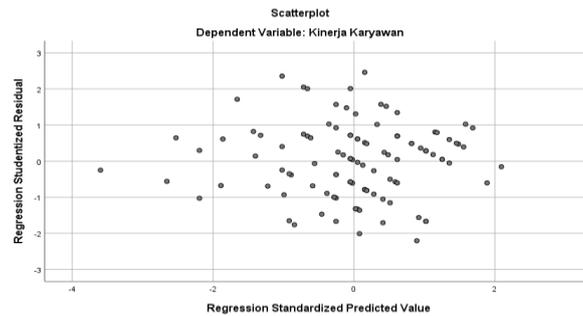
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Disiplin | ,661 | 1,514 |
| Motivasi Kerja | ,661 | 1,514 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26,2022)

Tabel 6 menampilkan nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Disiplin memiliki VIF sebesar 1,514 dengan *tolerance* 0,661, dan

motivasi kerja bernilai VIF 1,514 dengan *tolerance* 0,661. Sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26,2022)

Gambar diatas menampilkan tersebarnya titik secara meluas pada bagian atas serta bawah 0 pada sumbu Y, tidak membentuk suatu pola serta tidak

bergelombang. Kesimpulannya, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 2,528 | 1,316 | |
| Disiplin | .158 | .046 | .286 |
| Motivasi Kerja | .518 | .086 | .506 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Hasil analisis regresi pada tabel 7 menghasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 2,528 + 0,158X_1 + 0,518X_2 + e$$

Nilai konstanta ialah 2,528, berarti apabila variabel disiplin dan motivasi kerja dianggap konstan atau 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,528.

Koefisien regresi variabel X1 (Disiplin) ialah 0,158 yang memiliki arti jika variabel tersebut mengalami kenaikan 1 poin di mana berasumsi

variabel bebas lainnya yang dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,158 atau 15,8 %.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,518, memiliki arti apabila terdapat kenaikan sebesar 1 poin pada motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,518 atau 51,8 %.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .712 ^a | .507 | .498 | 1.55246 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Tabel tersebut menampilkan nilai koefisien determinasi sebesar 50,7% atau 0,507 yang dilihat dari R Square karena memiliki dua variabel independen. Sehingga variabel independen

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini..

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2,528 | 1,316 | | 1,921 | .057 |
| Disiplin | ,158 | .046 | .286 | 3,424 | .001 |
| Motivasi Kerja | ,518 | .086 | .506 | 6,062 | .000 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Hasil uji t berdasarkan tabel 10 disiplin memperoleh nilai t_{hitung} 3,424 lebih besar dari t_{tabel}

1,65922 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 6,062 lebih

besar dari $t_{\text{tabel}} 1,65922$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 265.035 | 2 | 132.518 | 54.984 | .000 ^b |
| Residual | 257.883 | 107 | 2.410 | | |
| Total | 522.918 | 109 | | | |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Berdasarkan tabel 11 hasil uji F dengan menggunakan ANOVA dapat diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $54,984 > 2,69$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi hasil uji F pada

Pembahasan

- Hasil uji pada variabel disiplin (X1) menghasilkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,424 > 1,65922$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka diketahui bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini
- Hasil uji F memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ ($54,984 > 2,69$) dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasibuan & Silya, 2020).

5. KESIMPULAN

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, sri langgeng, & Zamora, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN. *Jurnal Trias Politika*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusuma (ed.); Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, jasman saripuddin, & Silya, B. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL*

variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

sejalan dengan penelitian yang (Singon et al., 2022) lakukan.

- Hasil uji pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan, nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih dari t_{tabel} ($6,062 > 1,65922$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang (Suarta et al., 2019) lakukan.
 - Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MULTIDISPLIN ILMU, 9(1), 23.

<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Khoirotul, B. (2019). *Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 27–36.

Kurnia, nadila andra, & Sitorus, david humala. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>

Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Bandung*, 30–32.

Nuriman, M. L., Mayesti, N., Beny, B., Yani, H.,

- Ningrum, G. M., Darma, U. B., Soejono, A. W., Setyanto, A., & Sofyan, A. F. (2019). Evaluasi Usability Website Menggunakan System Usability Scale. *Bina Darma Conference on Computer Science*, 2(1), 29–37.
- Prathama, F., Sahetapy, L., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *16. F Pratama*. 7(1).
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2018). PEGAWAI (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 3(4), 1–13.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 2(4), 216–227.
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasil Penelitian FEB UMB*, 7(107), 1–43.
- Rahayu, P. T. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Alam Kalibiru*. 52(1), 1–5.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (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. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Singon, devri christy, Tewal, B., & Taroreh, rita n. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA BALAI KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN MANADO*. 10(2), 483–493.
- Suarta, P., Suaedi, & Nurdin. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru IPS. *Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 2(2), 19–26.
- Sugiyono & Susanto. (2015). *Jurnal bisnis terapan. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. Bandung: Alfabeta.*, 03, 61–72.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.