

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.1, Februari-April 2025 (216-227)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang

Eka Widya Saputri^{1*}, Paeno²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

widwidya58@gmail.com* dosen1362@unpam.ac.id

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,823 > 2,005)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,129 > 2,005)$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,313 + 0,404X_1 + 0,435X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,442 > 2,780)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Gunung Jaya Teknindo, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 56 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 46.3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.823 > 2.005)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 41.0% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.129 > 2.005)$. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.313 + 0.404X_1 + 0.435X_2$. The coefficient of determination value is 60.1% while the remaining 39.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(42.442 > 2.780)$.

Keywords: Work Discipline; Work motivation; Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari

dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.



PT Gunung Jaya Teknindo merupakan perusahaan fabrikasi dimana kegiatannya membuat mesin Conveyor dari material stenslis kemudian mengolanya menjadi mesin conveyor dengan mengeluarkan biaya-biaya lain menjadi barang jadi yang siap untuk di jual ke konsumen baik ke konsumen pribadi maupun konsumen perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan.

PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Melalui penilaian kinerja, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Aspek-aspek yang masih belum

mampu dicapai seperti pada aspek kualitas hasil pekerjaan yang terkait tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya

Pada aspek pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan yang merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat atau mampu menjalankan segala fungsi kerjanya masih banyak pekerjaan yang tertunda akibat dari pengetahuan yang dimiliki terbatas. Selanjutnya pada aspek kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai urutan kerja juga masih kurang berjalan dengan baik.

Selanjutnya pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang, jika ada kesalahan atau problem dalam penyelesaian kerja cenderung tidak segera dilakukan perbaikan.

Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan dan aspek mana yang perlu dipertahankan. Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang Periode Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,5%	73,4%	77,6%	66,8%	63,5%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	75,8%	70,8%	80,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	81,6%	65,5%	85,7%	83,3%	78,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	80,8%	73,2%	84,6%	68,5%	70,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	80,4%	71,2%	82,3%	73,7%	71,4%

Capaian Rata-rata	79,0%	70,8%	82,1%	74,0%	71,3%
Kriteria	Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Karyawan yang memiliki perilaku disiplin bukan hanya sekedar selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan kewajibannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Data Kasus Indisipliner Berdasar Kondisi Absensi Karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpa		
2019	55	300	496	142	122	760	46,1%
2020	54	300	488	146	130	764	4,72%
2021	56	300	510	138	132	780	4,64%
2022	56	300	518	148	138	804	4,79%
2023	56	300	525	145	146	816	4,86%
Rata-rata			507	144	134	785	4,72%

Keterangan:

JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL: Membolos, ALP = Alpha

Sumber: PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang, 2024.

Apabila dibuat rata-rata maka pertahunnya jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran atau indisipliner mencapai rata-rata pertahunnya sebanyak 785 kasus indisipliner atau 4,72%.

Kondisi penurunan kinerja juga penulis duga akibat dari motivasi kerja karyawan yang masih kurang. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila

kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha

memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing, dengan demikian motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi sering

dikaitkan dengan cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan ini merupakan salah satu norma yang menggambarkan keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 3. Data Motivasi Karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	19	63,3%	11	36,7%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	22	73,3%	8	26,7%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	25	83,3%	5	16,7%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			22	74,7%	8	25,3%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data hasil presurvey yang ditunjukkan pada tabel di atas, dari jumlah presurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 11 karyawan atau sebesar 36,7%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian imbalan gaji selama ini belum sesuai

denga napa yang menjadi harapan karyawan yang menginginkan pada setiap tahunnya ada kenaikan secara berkala mengingat harga hampir semua kebutuhan hidup selama ini terus meningkat sehingga gaji yang diterima sering tidak cukup untuk memenuhinya.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%. Hal ini menggambarkan terkait pemberian asuransi mesti dilakukan dengan

penuh keadilan agar karyawan apabila mendapatkan situasi atau kondisi sakit merasa tenang karena dicover oleh asuransi yang ditunjuk perusahaan.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 23,3%. Hal ini menggambarkan terkait setiap pengambilan keputusan penting apalagi yang menyangkut kepentingan karyawan, perusahaan perlu memberikan sosialisasi dan mengajak karyawan untuk bersama-sama memberikan masukan sebelum pengambilan keputusan.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%. Hal ini menggambarkan terkait perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan yang

memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 7 karyawan atau sebesar 23,3%.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:36) berpendapat “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang yang berjumlah 56 karyawan, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Sedangkan data sekunder menggunakan jurnal penelitian, data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik	0.427	0,263	Valid
2	Bagian personalia perusahaan mencatat atau merekap frekwensi absensi karyawan	0.494	0,263	Valid
3	Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu waspada saat bekerja	0.387	0,263	Valid
4	Perusahaan memberikan pedoman urutan-urutan dalam menjalankan pekerjaan karyawannya	0.443	0,263	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas pada setiap unit kerja	0.729	0,263	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan	0.591	0,263	Valid
7	Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan	0.781	0,263	Valid
8	Perusahaan melaksanakan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada karyawan atau unit tertentu	0.744	0,263	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.699	0,263	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan dapat bekerja sama	0.601	0,263	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima dari Perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	0.414	0,263	Valid
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0.369	0,263	Valid
3	Pemberian upah lembur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0.637	0,263	Valid
4	Pembayaran upah lembur selama dilakukan selalu tepat waktu	0.518	0,263	Valid
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0.375	0,263	Valid
6	Dalam memberikan insentif, perusahaan mempertimbangkan capaian kerja karyawan	0.467	0,263	Valid
7	Perusahaan memberikan tunjangan kerja berdasar jabatan tertentu	0.679	0,263	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan	0.389	0,263	Valid
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0.602	0,263	Valid
10	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0.413	0,263	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.411	0,263	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.571	0,263	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.371	0,263	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.507	0,263	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.472	0,263	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.386	0,263	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.743	0,263	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.527	0,263	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.630	0,263	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.602	0,263	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,784	10
Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,628	10
Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,699	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,784, motivasi kerja (X2) sebesar 0,628 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,699, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto-

korelasi, uji heterokedastisitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.29379747
Most Extreme	Absolute	.079
Differences	Positive	.055
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

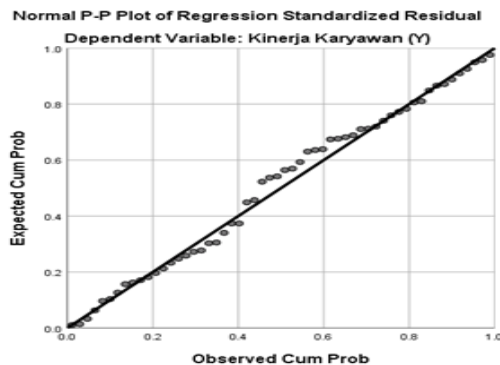
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot*

(P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini

terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10, maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.313	3.437		2.128	.038		
Disiplin Kerja (X1)	.404	.076	.499	5.321	.000	.823	1.215
Motivasi Kerja (X2)	.435	.095	.431	4.588	.000	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multi--kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,823 dan motivasi kerja sebesar 0,823 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,215 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,215 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multi-kolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.601	2.337	1.749

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.020	1.855			-.550	.585
Disiplin Kerja (X1)	.055	.041	.197		1.339	.186
Motivasi Kerja (X2)	.024	.051	.070		.473	.638

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,186 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,638 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.828	3.000			5.943	.000
Disiplin Kerja (X1)	.550	.081	.680		6.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,823 > 2,005$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H₀

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.465	3.882			3.725	.000
Motivasi Kerja (X2)	.647	.106	.641		6.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada

tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel

atau ($6,129 > 2,005$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Disiplin Kerja (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.474	2	231.737	42.442	.000 ^b
	Residual	289.383	53	5.460		
	Total	752.857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($42,442 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,828 + 0,550X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,463 atau sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,823 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,465 + 0,647X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,410 atau sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,129 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kecamatan Ciputat Timur. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,070 > 1,674$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Wulansari (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,193 > 1,986$).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,313 + 0,404X_1 + 0,435X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,785 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,442 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Gandung, Suwanto (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,366 > 2,720$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Nurcahyo

Nugroho (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,9% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,554 > 2,690$).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,828 + 0,550X_1$, nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,823 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,465 + 0,647X_2$ nilai korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,129 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang.

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,313 + 0,404X_1 + 0,435X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,785 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,442 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Eko Nurcahyo Nugroho (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. *Jurnal Arastirma* Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Muhammad Gandung, Suwanto (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Perkusi* Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Retno Wulansari (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Kreatif* Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.

