

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan

Fathan Arif¹, Citra Arip Tiara^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh, dan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang. Analisis data melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,391 + 0,528X_1 + 0,196X_2$. Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 0,698, menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,8%, mengindikasikan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya (51,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam uji hipotesis, nilai F hitung sebesar $30,459 > F$ tabel (2,750), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati.

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

Abstract. This research aims to analyze the influence of work motivation and work discipline partially or simultaneously on the performance of PT employees. Intrias Mandiri Sejati, South Jakarta. The research method used was quantitative using a sampling technique in the form of saturated sampling, and the number of respondents in this study was 67 people. Data analysis involves validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. From the results of the regression analysis, the regression equation $Y = 13.391 + 0.528X_1 + 0.196X_2$ is obtained. The correlation coefficient value between the independent variables (work motivation and work discipline) and the dependent variable (employee performance) is 0.698, indicating a strong relationship between these variables. The coefficient of determination value is 48.8%, indicating that employee performance variability can be explained by work motivation and work discipline, while the remainder (51.2%) is influenced by other factors not examined in this research. In hypothesis testing, the calculated F value is $30.459 > F$ table (2.750), H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work motivation and work discipline on employee performance at PT. True Independent Intrias.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: citraariptiara01@unpam.ac.id^{2*}.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam kelangsungan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang unggul, terampil, dan terutama memiliki kedisiplinan tinggi. Kehadiran yang konsisten dan dedikasi pegawai menjadi faktor krusial dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Dalam dunia bisnis, kualitas SDM menentukan keberhasilan, di mana karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian mumpuni menjadi pendorong pencapaian target perusahaan. Kualitas suatu organisasi mencerminkan kualitas para pengelolanya, dan dalam mencapai tujuan organisasi, peran SDM sangatlah krusial. SDM juga menjadi elemen penting dalam kemajuan bangsa dan negara, di mana kualitas SDM yang baik menjadi landasan kemajuan dan ketahanan dalam menghadapi persaingan global. Kinerja karyawan merupakan hasil optimalisasi kerja yang diwujudkan dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja memiliki keterkaitan erat dengan evaluasi kinerja itu sendiri. Karyawan, sebagai elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan, memiliki peran signifikan dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam dunia bisnis, penciptaan kinerja karyawan yang tinggi menjadi suatu keharusan demi kemajuan perusahaan dan sebagai salah satu syarat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, terdapat sejumlah permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Pertama, sejauh mana motivasi berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan? Kedua, sejauh mana disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan? Terakhir, sejauh mana motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan?. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab sejumlah pertanyaan penelitian yang telah diformulasikan. Pertama, menilai sejauh mana motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan. Kedua, menilai sejauh mana disiplin kerja memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan. Terakhir, menilai sejauh mana motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan. Penelitian ini memiliki manfaat yaitu; Pertama, bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman teoritis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hutama Anugrah Propertindo. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan mendalami wawasan penelitian. Kedua, bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam studi mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk meningkatkan ilmu dan pengetahuan di bidang terkait. Ketiga, bagi perusahaan, penelitian ini memberikan masukan dan pertimbangan yang berharga terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati, Jakarta Selatan. Implikasi temuan penelitian dapat digunakan sebagai landasan strategis dalam upaya peningkatan kinerja dan manajemen sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam kesuksesan suatu organisasi. Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang terintegrasi untuk mengelola aspek pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sutrisno (2011) menambahkan bahwa manajemen SDM mencakup kebijakan dan praktik yang berfokus pada aspek "manusia" dalam manajemen, termasuk rekrutmen, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Manajemen SDM bukan hanya tentang administrasi, tetapi juga melibatkan desain dan implementasi sistem

karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, serta hubungan ketenagakerjaan yang sehat. Kualitas SDM yang unggul dapat menjadi pembeda bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan bersaing di pasar (Sunyoto, 2015).

Motivasi

Motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi adalah energi yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara produktif demi mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014). Motivasi tidak hanya terbatas pada dorongan internal karyawan, tetapi juga melibatkan pengaruh eksternal dalam bentuk imbalan moneter dan non-moneter (Winardi, 2016). Motivasi karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk keinginan untuk mencapai tujuan, kebutuhan akan penghargaan, dan harapan terhadap imbalan. Abraham Spiering, seperti yang dikutip oleh Anwar Prabu (2015), mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2017:86) menggambarkan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sinungan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat. Hal ini melibatkan ketaatan terhadap peraturan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja

Kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada kesuksesan organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai

dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supardi (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencakup kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dan tanggung jawab. Kinerja dianggap baik atau memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Saondi, seperti yang dikutip dalam Manullang (2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dianggap baik atau memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengembangan Hipotesis

Pada tahap pengembangan hipotesis, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis dirumuskan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.

- Ha1 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.
- Ho1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.
- Ha2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.
- Ho2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.
- Ha3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.
- Ho3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran obyektif fenomena sosial dengan presentasi data dalam bentuk angka, sejalan dengan definisi yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Intrias Mandiri Sejati yang berlokasi di Gandaria City, Jl. Sultan Iskandar Muda, Jakarta 12240, sesuai dengan konsep sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang obyektif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016). Adapun waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan penulis, mencakup persiapan pendahuluan, penulisan proposal, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, serta penyusunan laporan skripsi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek di PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan, dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Sampel dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, memungkinkan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama, observasi untuk melihat langsung perilaku karyawan di lingkungan kerja, dan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder melalui literatur dan referensi terkait.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian melibatkan uji validitas dan reliabilitas. Validitas digunakan untuk

memastikan kuesioner mengukur variabel dengan benar, sementara reliabilitas menguji konsistensi hasil kuesioner untuk memastikan keandalan data.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik diuji untuk memastikan ketidakbiasan dan keandalan hasil analisis. Uji normalitas mengevaluasi distribusi normal data, uji multikolinearitas memeriksa tingkat korelasi antar variabel bebas, uji heteroskedastisitas menilai homogenitas varians dari residual, dan uji autokorelasi menguji kemandirian residual dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Analisis regresi melibatkan regresi linier sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel, dan analisis koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis melibatkan uji parsial (t_{hitung}) untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen secara individual dan uji simultan (F_{hitung}) untuk menilai signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,399	0,240	Valid
Pertanyaan 2	0,272	0,240	Valid
Pertanyaan 3	0,275	0,240	Valid
Pertanyaan 4	0,465	0,240	Valid
Pertanyaan 5	0,380	0,240	Valid
Pertanyaan 6	0,536	0,240	Valid
Pertanyaan 7	0,522	0,240	Valid
Pertanyaan 8	0,500	0,240	Valid
Pertanyaan 9	0,692	0,240	Valid
Pertanyaan 10	0,566	0,240	Valid
Pertanyaan 11	0,692	0,240	Valid
Pertanyaan 12	0,566	0,240	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan data tabel di atas, variable motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,270	0,240	Valid
Pertanyaan 2	0,436	0,240	Valid
Pertanyaan 3	0,510	0,240	Valid
Pertanyaan 4	0,436	0,240	Valid
Pertanyaan 5	0,712	0,240	Valid
Pertanyaan 6	0,519	0,240	Valid
Pertanyaan 7	0,656	0,240	Valid
Pertanyaan 8	0,792	0,240	Valid
Pertanyaan 9	0,757	0,240	Valid
Pertanyaan 10	0,728	0,240	Valid
Pertanyaan 11	0,757	0,240	Valid
Pertanyaan 12	0,398	0,240	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

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

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,482	0,240	Valid
Pertanyaan 2	0,553	0,240	Valid
Pertanyaan 3	0,523	0,240	Valid
Pertanyaan 4	0,247	0,240	Valid
Pertanyaan 5	0,479	0,240	Valid
Pertanyaan 6	0,385	0,240	Valid
Pertanyaan 7	0,645	0,240	Valid
Pertanyaan 8	0,564	0,240	Valid

Pertanyaan 9	0,600	0,240	Valid
Pertanyaan 10	0,684	0,240	Valid
Pertanyaan 11	0,600	0,240	Valid
Pertanyaan 12	0,684	0,240	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan versi 26, 2023.

Berdasarkan data tabel 3 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.240), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2016:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen Variabel Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	12

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Pengujian Asumsi Klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y). Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha >$ 0.050. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10495960
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.065
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

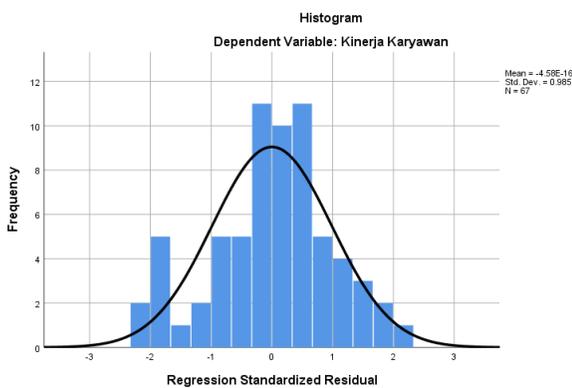
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

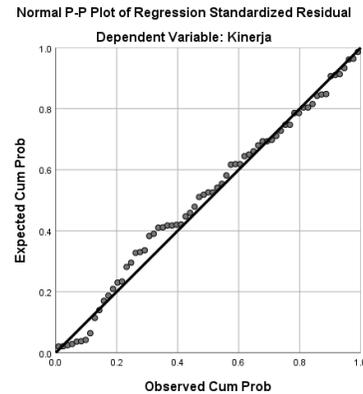
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) diatas menunjukkan diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Diagram P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa diagram normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis

diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.488	.472	3.15310	1.869

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,570 dan disiplin kerja sebesar 0,570 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,754 serta disiplin kerja sebesar 1,754 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Autokorelasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.391	4.211		3.180	.002		
Motivasi Kerja	.528	.116	.538	4.543	.000	.570	1.754
Disiplin Kerja	.196	.108	.215	1.813	.074	.570	1.754

a. Dependent Variable: Kinerja.

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. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan

1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,869 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

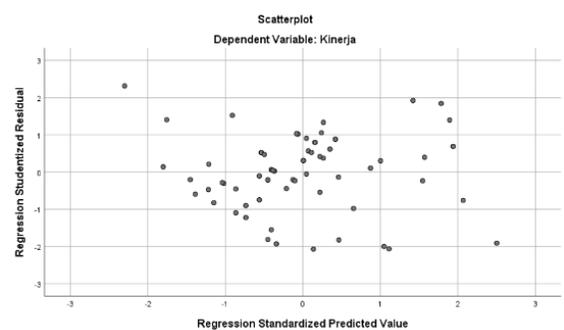
Tabel 9. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.105	2.539		-.435	.665
Motivasi Kerja	.120	.070	.276	1.707	.093
Disiplin Kerja	-.044	.065	-.108	-.671	.505

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,093 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,505 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil 3 gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}* yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t_{tabel}* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$t_{tabel} = \alpha.df$ (*Taraf Alpha x Degree of Freedom*)
 $\alpha =$ tarif nyata 5%
 $df = (n-2)$, maka diperoleh $(67-2) = 65$
 maka $t_{tabel} = 1,997$

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

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

- H₀ : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Intrias Mandiri Sejati
- H₁ : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.700	4.084		3.844	.000
Motivasi Kerja	.666	.089	.679	7.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,461 > 1,997) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

- H₀ : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Intrias Mandiri Sejati

- H₁ : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.304	4.110		5.671	.000
Disiplin Kerja	.518	.093	.568	5.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,562 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(67-2-1) = 64$, jadi $F_{tabel} = 2,750$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $q\ value < Sig.0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : $q_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati

H_3 : $q_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.649	2	302.825	30.459	.000 ^b
	Residual	636.291	64	9.942		
	Total	1241.940	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (30,459 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan $q\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati.

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja
 - a) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1) dengan persamaan $Y = 15,700 + 0,666X1$.
 - b) Koefisien korelasi sebesar 0,679 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
 - c) Nilai determinasi sebesar 46,1% menunjukkan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara 53,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
- 2) Disiplin Kerja
 - a) Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X2) dengan persamaan $Y = 23,304 + 0,518X2$.
 - b) Koefisien korelasi sebesar 0,568 menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 - c) Nilai determinasi sebesar 33,2% menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sementara 66,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.
- 3) Pengaruh Simultan
 - a) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan persamaan $Y = 13,391 + 0,528X1 + 0,196X2$.
 - b) Koefisien determinasi sebesar 48,8% menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

- 1) Penggunaan kuesioner dapat memiliki kelemahan karena jawaban responden

mungkin tidak selalu mencerminkan keadaan sebenarnya.

- 2) Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian mungkin tidak mencakup semua variabel relevan.
- 3) Penelitian dilakukan hanya di kantor cabang tertentu, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat kepuasan karyawan terkait dengan gaji yang diberikan, karena indikator ini menunjukkan skor yang lemah. Penyesuaian gaji sesuai beban kerja dan standar perlu dipertimbangkan.
- 2) Pihak manajemen perlu memastikan jam kerja yang sudah ditetapkan dengan baik agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, mengoptimalkan efisiensi dan produktivitas.
- 3) Karyawan perlu diberikan pemahaman lebih lanjut mengenai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, Gunawan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Sungguminas.
- Asryenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang.
- Bachtiar Doni. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.
- Feriyanto, A., & Endang, T. S. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1).

- Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniasari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Indah Kharisma Tangerang Banten. *Jurnal Ekonomi Unpam*, 11(10).
- Lutfi Isya Ridwan. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elsiscom Prima Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Meyrina, S. A. (2017). Pelaksanaan Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *JIKH*, 11(2), 139-157.
- Octaviani Dila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Maspion Group Alamsutera-Tangerang. *Jurnal Ekonomi Unpam*, 16(13).
- Permanasari Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.
- Titin Eka Ardiana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). ISSN: 1412-629X.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3). ISSN: 2621-3389.
- Sri Mardiana. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Kreatif*, 8(2). ISSN: 2339-0689.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), ISSN E-ISSN: 2598-398X, P-ISSN: 2337-8743.
- Retno Wulansasi. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). ISSN: 2622-8882.
- Kenny Astria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1). ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588.
- Irfan Rizka Akbar. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). ISSN: 2622-8882.
- Eigis Yani Pramularso. (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*, 1(2). ISSN: 2550-0791.