

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jgc Jakarta

Bambang Sutarto

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen01716@unpam.ac.id

Laila Irawati

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02205@unpam.ac.id

Article's History:

Received; 4 November 2023, Accepted in revised form; 17 November 2023, Accepted 23 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Sutarto, B., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jgc Jakarta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6). 2744-2756. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1722>

Abstrak

Tujuan Penelitian untuk mengetahui apakah ada nya pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JGC Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial tiap variabel bebas nya dengan variabel terikat nya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner yang berisi dari beberapa pernyataan terkait variabel Disiplin Kerja, beberapa pernyataan terkait variabel motivasi kerja, dan beberapa pernyataan terkait variabel kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan pada PT JGC Indonesia. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi), uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t, uji F). Hasil Penelitian ini adalah baik secara parsial atau simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. JGC Indonesia.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan dan Kajian Literatur

Latar Belakang penelitian yaitu Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan. ini untuk menghadapi dan kesulitan maka aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. PT JGC Indonesia merupakan perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1974 sebagai perusahaan yang menyediakan produk dan jasa pada industri minyak dan gas. Sebagai perusahaan EPC terkemuka PT JGC Indonesia memiliki kualitas kinerja bertaraf global, memainkan peran penting dalam kemajuan industri EPC terutama di Indonesia dan Asia Tenggara. Dengan begitu PT JGC Indonesia selalu berupaya meningkatkan produktivitas dengan memelihara kepercayaan klien melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan klien melalui peningkatan kualitas kinerja.

Permasalahan yang akan di teliti yaitu Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT JGC Indonesia. Dari hasil pra survei yang dilakukan peneliti, disiplin yang terdapat di PT JGC Indonesia dianggap kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang memuaskan. PT JGC Indonesia telah menetapkan peraturan dan norma yang diharapkan dapat dipatuhi oleh semua karyawan

didalamnya. Namun dari hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa beberapa karyawan masih sering melanggar peraturan dan norma yang berlaku. Masih banyak karyawan yang tidak memakai kelengkapan kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti mengabaikan peraturan sepatu dan uniform serta kurangnya komunikasi antar karyawan yang berbeda departemen. Penulis juga mendapati beberapa karyawan datang terlambat. Hal itu dibuktikan dengan data absensi karyawan PT JGC Indonesia selama 4 tahun terakhir.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan PT.JGC Indonesia 2017-2020

No	Tahun	Total Karyawan	Target Kerja (Jam)	Realisasi (Aktual)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
1	2017	500	120.771	106.529	11,8%
2	2018	446	107.416	96.758	9,9%
3	2019	443	104.894	95.570	8,9%
4	2020	423	100.374	93.248	7,1%

Sumber Data: PT. JGC Indonesia

Berdasarkan tabel diatas kita bisa melihat ternyata belum optimalnya kinerja karyawan di akibatkan ketidak hadiran dengan alasan sakit ,cuti, izin tanpa keterangan , telat dan pulang lebih awal Didapati juga bahwa disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai karyawan tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, main handphone, merokok atau browsing internet.

Penilaian kinerja dilakukan demi mengetahui seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dalam menilai karyawannya, PT JGC Indonesia memberikan nilai XO (Extra Ordinary), XE (Excellent), G (Good), F (Fair), dan P (Poor).Permasalahan ini terjadi karena pada masa pandemi covid- 19 PT JGC Indonesia memberlakukan sistem WFH (Work From Home) atau bekerja dari rumah sehingga semua kegiatan pelaksanaan tugas tidak berada dibawah pengawasan langsung dari atasan. Beberapa karyawan banyak yang melakukan hal yang tidak perlu dilakukan pada saat jam kerja dirumah dalam kata lain banyak membuang waktu dengan percuma sehingga akhirnya target pekerjaan tidak tercapai dan pekerjaan menumpuk.

Tujuan Khusus Dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JGC Indonesia, Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JGC Indonesia, dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JGC Indonesia.

Urgensi dari Penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT JGC indonesia dikarenakan 1974 sebagai perusahaan yang menyediakan produk dan jasa pada industri minyak dan gas. Sebagai perusahaan EPC terkemuka PT JGC Indonesia memiliki kualitas kinerja bertaraf global, memainkan peran penting dalam kemajuan industri EPC terutama di Indonesia dan Asia Tenggara. Dengan begitu PT JGC Indonesia selalu berupaya meningkatkan produktivitas dengan memelihara kepercayaan klien melalui hubungan yang baik dan senantiasa meningkatkan kepuasan klien melalui peningkatan kualitas kinerja sehingga diperlukan disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi untuk mempengaruhi kinerja dari karyawan PT JGC Indonesia ikut meningkat jika hal ini terjadi maka dapat bersinergi untuk mencapai tujuan dan visi dan misi perusahaan yang telah di tentukan , Apalagi PT JGC ini bukan hanya di Indonesia tetapi juga ada di beberapa negara lainnya jika PT JGC ini dapat menjalankan tujuan yang baik maka Negri Tercinta juga akan ikut harum namanya dan para investor lainnya akan tertarik membuat proyek lainnya di Indonesia dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan berkembang dan meningkat.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11), "metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2022 s/d Juni 2023. Waktu satu bulan ini dilaksanakan secara bertahap diawali dengan prasarvei (pendahuluan), penulisan usulan penelitian, review usulan penelitian, peng, pengambilan data penelitian, pengolahan data, penyusunan usulan laporan kemajuan dan penyusunan laporan akhir serta selesai tahap publikasi artikel jurnal.

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Menurut Sugiyono (2017:117) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT JGC Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 423 karyawan ditahun 2021. Menurut Sugiyono (2017:149) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari anggota populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Rumus :

$$n = N / (1 + (N) \cdot (e)^2)$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of Error atau Batas toleransi kesalahan 10% = 0,1

Bedasarkan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini dengan persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel sebanyak 10% adalah sebagai berikut :

$$n = 423 / (1 + (423) \cdot (0,1)^2) \quad n = 423 / (1 + 4,23)$$

$$n = 423 / 5,23$$

$$n = 80,8$$

Dibulatkan menjadi 81 karyawan

Hasil dan Pembahasan

Hasil.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dengan cara menyebar kuisioner kepada karyawan PT.JGC Indonesia maka di transformasi kan ke dalam angka dan di olah dengan software statistic yaitu SPSS maka di dapat hasil olah data berikut ini dengan hasil interpretasi nya:

1. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,388	0,184	Valid
2	X1.2	0,238	0,184	Valid
3	X1.3	0,241	0,184	Valid
4	X1.4	0,522	0,184	Valid
5	X1.5	0,316	0,184	Valid

6	X1.6	0,439	0,184	Valid
7	X1.7	0,492	0,184	Valid
8	X1.8	0,322	0,184	Valid
9	X1.9	0,669	0,184	Valid
10	X1.10	0,478	0,184	Valid
11	X1.11	0,548	0,184	Valid
12	X1.12	0,409	0,184	Valid
13	X1.13	0,236	0,184	Valid
14	X1.14	0,312	0,184	Valid
15	X1.15	0,355	0,184	Valid
16	X1.16	0,584	0,184	Valid
17	X1.17	0,567	0,184	Valid
18	X1.18	0,626	0,184	Valid
19	X1.19	0,523	0,184	Valid
20	X1.20	0,701	0,184	Valid
21	X1.21	0,498	0,184	Valid
22	X1.22	0,564	0,184	Valid
23	X1.23	0,340	0,184	Valid
24	X1.24	0,488	0,184	Valid
25	X1.25	0,396	0,184	Valid
26	X1.26	0,407	0,184	Valid
27	X1.27	0,402	0,184	Valid
28	X1.28	0,482	0,184	Valid
29	X1.29	0,543	0,184	Valid
30	X1.30	0,332	0,184	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 2, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Disiplin mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,184 sebanyak 30 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Disiplin adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,184 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya

2. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,524	0,184	Valid
2	X2.2	0,511	0,184	Valid
3	X2.3	0,603	0,184	Valid
4	X2.4	0,350	0,184	Valid
5	X2.5	0,594	0,184	Valid
6	X2.6	0,716	0,184	Valid
7	X2.7	0,291	0,184	Valid
8	X2.8	0,592	0,184	Valid
9	X2.9	0,480	0,184	Valid
10	X2.10	0,667	0,184	Valid
11	X2.11	0,534	0,184	Valid
12	X2.12	0,484	0,184	Valid
13	X2.13	0,610	0,184	Valid
14	X2.14	0,618	0,184	Valid
15	X2.15	0,420	0,184	Valid
16	X2.16	0,686	0,184	Valid
17	X2.17	0,385	0,184	Valid
18	X2.18	0,526	0,184	Valid
19	X2.19	0,243	0,184	Valid
20	X2.20	0,389	0,184	Valid
21	X2.21	0,580	0,184	Valid
22	X2.22	0,413	0,184	Valid
23	X2.23	0,348	0,184	Valid

24	X2.24	0,466	0,184	Valid
25	X2.25	0,592	0,184	Valid
26	X2.26	0,470	0,184	Valid
27	X2.27	0,267	0,184	Valid
28	X2.28	0,582	0,184	Valid
29	X2.29	0,706	0,184	Valid
30	X2.30	0,486	0,184	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 3, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,184 sebanyak 30 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Disiplin adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,184 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya

3. Variabel Kinerja

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
22	Y.22	0,570	0,184	Valid
23	Y.23	0,372	0,184	Valid
24	Y.24	0,658	0,184	Valid
25	Y.25	0,288	0,184	Valid
26	Y.26	0,435	0,184	Valid
27	Y.27	0,521	0,184	Valid
28	Y.28	0,595	0,184	Valid
29	Y.29	0,643	0,184	Valid
30	Y.30	0,430	0,184	Valid
31	Y.31	0,505	0,184	Valid
32	Y.32	0,284	0,184	Valid
33	Y.33	0,661	0,184	Valid

34	Y.34	0,292	0,184	Valid
35	Y.35	0,286	0,184	Valid
36	Y.36	0,334	0,184	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4 , maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,184 sebanyak 36 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator kinerja adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,184 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Realibitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,857	Realibel
2	Motivasi Kerja	0,899	Realibel
3	Kinerja Karyawan	0,894	Realibel

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Hasil uji reliabilitas dengan dengan metode *Crobach Alpha* menunjukkan semua variable bernilai > 0.60 , maka instrumen budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smimov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.65638077
	Most Extreme Differences Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,768 atau $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas..

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.137	8.440		4.163	.000		
Budaya Organisasi	.419	.134	.355	3.124	.003	.339	2.950
Motivasi Kerja	.487	.112	.496	4.360	.000	.339	2.950

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 atau sebesar 2,950. Dan nilai tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10 atau sebesar 0,339. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Disiplin dan motivasi kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.517	10.792	1.706

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Durbin-Watson sebagai berikut :DW = 1.706, dl = 1.469, du = 1.517, 4-dl = 2.531, 4-du = 2.483. Dimana untuk mengetahui nilai dl dan du dapat dilihat dari tabel Durbin Watson. Hasil perhitungan menyatakan bahwa nilai DW terletak diantara nilai du dan d-du atau $1.517 < 1.706 < 2.483$ yang artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan di penelitian ini.

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	43.994	9.907		4.441	.000
	Buda ya	.429	.157	.364	2.729	.008
	Orga nisasi	.392	.131	.400	2.994	.004
	Motivasi Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, di ketahui bentuk persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = 43,994 + 0,429X_1 + 0,392X_2$$

Artinya adalah :

1. Konstanta sebesar 43,994 artinya, jika Disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka kinerja (Y) = 43.994.
2. Koefisiensi regresi variabel Disiplin (X1) sebesar 0,429 artinya, bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X1 (budaya organisasi) akan meningkatkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,429. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin dengan kinerja, semakin naik disiplin maka akan semakin meningkat kinerja karyawan
3. Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,392 artinya, bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X2 (motivasi kerja) akan meningkatkan variabel Y (kinerja) sebesar 0,392. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin naik motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.517	10.792

a) Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b) Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Jika menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) maka diperoleh :

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,529 \times 100\% = 52,9\%$$

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,529 atau sebesar 52,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,9% sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model;	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t				
				B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)			43.994	9.907		4.441
	Budaya Organisasi			.429	.157	.364	2.729
	Motivasi Kerja			.392	.131	.400	2.994 .004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja :

1. Pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,729 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Sehingga thitung > ttabel yaitu 2,729 > 1,665 dan 0,008 < 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Sehingga thitung > ttabel yaitu 2,729 > 1,665 dan 0,004 < 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10204.978	2	5102.489	43.809	.000 ^b
	Residual	9084.676	78	116.470		
	Total	19289.654	80			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regres	10204.978	2	5102.489	43.80	.000 ^b

	sion				9	
1	Residual	9084.676	78	116.470		
	Total	19289.654	80			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 43,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga Fhitung > Ftabel yaitu $43,809 > 2,37$ dan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin dan motivasi secara simultan (bersama- sama) berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JGC Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,729 > 1,665$ dengan taraf signifikansi $0,008 < 0,1$. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya semakin baik disiplin maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini sesuai fungsi disiplin yaitu memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata public/pelanggan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Rinaldi (2018) yang berjudul "Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Cabang Tangerang Selatan". Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JGC Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,994 > 1,665$ dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,1$. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi pencapaian tujuan individu maupun perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam setiap tugasnya maka seorang karyawan akan bersemangat yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Pujiyanto (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil uji silmultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43,809 > 2,37$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,1$.

Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,529 atau 52,9%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki kontribusi lebih dari 50% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi secara simultan diperoleh nilai R sebesar 0,727 yang

mana nilai tersebut jika di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korekasi berada pada kategori kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang artinya semakin baik disiplin dan motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dapat di simpulkan

1. disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terbukti dari hasil uji parsial dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu $2,729 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,1$.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terbukti dari hasil uji parsial dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu $2,994 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,1$
3. bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan dimana hasil Fhitung > Ftabel yaitu $43,809 > 2,37$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$. Kontribusi yang dihasilkan variabel disiplin dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 52,9% yang sisanya sebesar 47,1% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Referensi

- Bintoro, Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Darto, M. (2016). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*. 10 (1), 10-34
- Ganyang, M. T (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor : In Media
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro. Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459-466.
- Kasri, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kota Pekanbaru . Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435-442.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslim, M., Hidayat, M., & Daud, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif pada PT. Telkomsel area pamasuka makassar. *Nobel Management Review*, 2(1), 95-108.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Pegawai. Bandung : CV Pustaka Setia
- Pujjiyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia. Skripsi. Pamulang : Universitas Pamulang.
- Rinaldi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syari'ah Benteng Mikro Indonesia Cabang Tangerang. Skripsi. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Safaah, L., & Suparwati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(02).
- Santoso, S. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta : Elekmedia Computindo. Sarinah, Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sari, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(2), 27-34.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinaga, R., Normi, S., & Panjaitan, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(1), 17-24.
- Sinambela, P. L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Wardiah & Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi (2nd ed.)*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.