

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Kartika Herdianty

Universitas Bina Sarana Informatika

Purwatiningsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratih Setyo Rini

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450, Indonesia

Korespondensi penulis: kartikaaa.h@gmail.com

Abstract. PT XYZ is a company with a wide network and services for the community. To achieve success in a company, good performance is required, which is based on work discipline and work motivation. The aim of the research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT XYZ. This research uses a quantitative approach with nonprobability sampling data collection techniques, namely saturated sampling. The population in this study consisted of all PT XYZ employees, with a total sample of 47 respondents. Primary data was collected using questionnaires in Likert scale units. Data processing uses SPSS 25 software for the tests used are data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this research are proven by the results of the partial test (T) on the work discipline variable (X1) showing that there is a positive and significant influence on the employee performance variable (Y) and on the work motivation variable (X2) it also shows that there is a positive and significant influence on the variable employee performance (Y), while the results of the simultaneous test research (F) show that there is a positive and significant influence of the variables work discipline (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. PT XYZ sebagai perusahaan dengan jaringan luas dan layanan bagi masyarakat. Untuk mencapai keberhasilan dari sebuah perusahaan diperlukan adanya kinerja yang baik, yang didasari dengan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT XYZ, dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS 25 untuk pengujian yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dibuktikan pada hasil uji parsial (T) pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pada variabel motivasi kerja (X2) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan untuk hasil penelitian uji simultan (F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja yang baik hakikatnya ialah kinerja menyesuaikan standar perusahaan guna terlaksananya tujuan, perusahaan berusaha menumbuhkan kapabilitas sumber daya karyawannya melalui meningkatkan kinerja para karyawan tersebut yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Namun berhubungan dengan keberhasilan kinerja karyawan, ada beberapa komponen guna mengurangi kinerja karyawan salah satunya ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja yakni kedisiplinan karyawan yang harus ditaati dalam peraturan perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar komitmen seseorang atas pekerjaan yang dilimpahkan padanya, ini meningkatkan semangat kerja, antusiasme kerja, sekaligus tercapainya tujuan perusahaan karyawan (Wulandari & Hamzah, 2019).

Motivasi ialah aktivitas menunjang seseorang guna menangani pekerjaannya disertai semangat sekaligus penuh tanggung jawab berperan selaku penggerak atau sumber inspirasi bagi karyawan supaya berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Fransiska, 2020).

Dalam kinerja karyawan membutuhkan disiplin sekaligus motivasi tinggi guna menumbuhkan kinerja karyawan tersebut. Disiplin dan motivasi ini mendorong individu bekerja efektif menyesuaikan metode, kriteria, dan sasaran yang sudah ditentukan. Namun pada kenyataannya masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan tersebut sebagaimana pada PT XYZ (Samsudin., 2019).

Berdasarkan hasil peninjauan penulis di PT XYZ menemukan masalah setelah melakukan wawancara kepada salah satu pegawai yang bekerja memegang tanggung jawab absensi karyawan, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak hadir pada saat jam kerja dan melakukan cuti yang berlebihan, bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebab kurangnya disiplin kerja dan motivasi untuk bekerja. Dalam hal ini pimpinan perlu adanya penyuluhan beserta bimbingan kepada karyawan di peraturan tata tertib perusahaan karena jika karyawan tidak memiliki disiplin waktu dalam pekerjaannya, mereka tidak akan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna memperoleh tujuan perusahaan.

Berdasarkan *Research GAP*, peneliti terdahulu (Yusuf, 2021) mengutarakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkorelasi positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan, di sisi lain dari (Muna & Isnowati, 2022) memperoleh hasil secara parsial bahwa disiplin kerja tidak berkorelasi signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan upaya untuk mencegah orang melanggar peraturan yang sudah disepakati bersama ketika menjalankan kegiatannya supaya terhindar dari hukuman bagi individu sekaligus kelompok, tujuannya meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap norma dan peraturan sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. (Dwi Partika et al., 2020).

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno dimensi dan indikator kinerja dapat dilihat dari empat dimensi (Hapsari et al., 2022).

- Dimensi yang berorientasi pada waktu.
 - Waktu masuk kerja
 - Waktu istirahat kerja
 - Waktu pulang kerja
- Dimensi ketaatan terhadap peraturan perusahaan.
 - Berpakaian
 - Sopan santun
 - Kepatuhan
- Dimensi mematuhi peraturan perilaku dalam pekerjaan.
 - Bertingkah laku
 - Kesesuaian dengan penyelesaian tugas yang telah ditetapkan
- Dimensi taat terhadap peraturan lain.
 - Norma yang berlaku
 - Kehadiran

b. Motivasi Kerja

Menurut Reksahadiprodjo dalam buku karangannya yang berjudul Dasar – Dasar Manajemen, mengatakan “Motivasi dapat didefinisikan selaku kondisi individu dalam mewujudkan kehendak pribadi guna mengerjakan tindakan khusus memperoleh suatu tujuan” (Reksahadiprodjo, 2015). Sedangkan Suparno Eko Widodo mengatakan “Motivasi ialah kekuatan internal individu, menggerakkan perilakunya guna melaksanakan” (Widodo, 2015). Malayu S. P Hasibuan mengutarakan “Penyediaan aspek yang menggugah minat individu terhadap pekerjaannya sekaligus membuat mereka bersemangat berkolaborasi, beroperasi secara efisien, lantas mengintegrasikan semua upaya mereka guna mendapat kepuasan” (Hasanudin & Santiko, 2023).

Pandi Afandi mengutarakan dimensi beserta indikator kerja mencakup dua dimensi (Hustia, 2020).

- Dimensi ketentraman yakni perasaan bahagia, nyaman sekaligus antusias sebab tercukupinya keputusan.
 - Balas jasa
 - Kondisi kerja
 - Fasilitas kerja.
- Dimensi dorongan guna bekerja seefisien mungkin
 - Prestasi kerja
 - Pengakuan dari atasan
 - Pekerjaan itu sendiri

c. Kinerja Karyawan

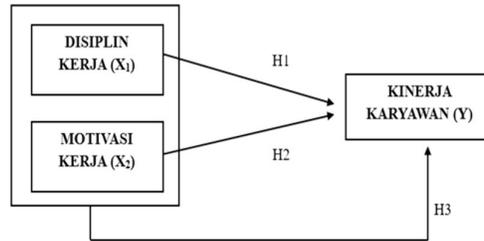
Kinerja organisasi ataupun perusahaan sangat penting guna memperoleh tujuannya ketika mengembangkan sumber daya manusianya; kinerja karyawan sangat penting bagi individu sekaligus kapabilitas perusahaan menjalankan bisnis. Kinerja ialah hasil tugas tertentu yang diselesaikan karyawan dan organisasi secara terencana pada waktu dan tempat tertentu (Samsudin., 2019).

Robbin dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara mengutarakan, dimensi beserta indikator kinerja karyawan bisa dilihat dari lima dimensi (Nur Safitri & Kasmari, 2022).

- Dimensi Kualitas Kerja.
 - Kerapian
 - Ketelitian
 - Hasil kerja
- Dimensi Kuantitas Kerja.
 - Kecepatan
 - Kemampuan
- Dimensi Tanggung Jawab.
 - Hasil kerja
 - Mengambil Keputusan
- Dimensi Kerjasama.
 - Jalinan Kerjasama
 - Kekompakan

- Dimensi Inisiatif.
 - kemampuan untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan

d. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah (2024)

e. Hipotesis Penelitian

- Hipotesis 1
 - Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
 - Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- Hipotesis 2
 - Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
 - Ha2 = Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- Hipotesis 3
 - Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
 - Ha3 = Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT XYZ dengan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh artinya ialah Teknik penentu sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner juga dikenal sebagai skala likert guna menjawab sejumlah pertanyaan tentang tingkat persetujuan mereka, responden harus mengisi kuesioner dari 1 hingga 5, jawaban positif yang berarti mereka sangat setuju diberi skor yang paling tinggi, sedangkan jawaban negatif, yang berarti mereka sangat tidak setuju, diberi skor paling rendah (Hanafiah et al., 2020).

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan sesuai urutan yaitu yang pertama uji kualitas data yakni uji validitas untuk mengetahui apakah data penelitian valid atau tidak. Adapun rumus uji validitas yaitu:

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Uji reliabilitas tujuannya guna mengetahui efektivitas instrumen atau alat ukur dengan mengukur gejala sama pada waktu berbeda. Untuk menguji tingkat reliabilitas memakai koefisien *Cronbach alpha*. Rumus uji reliabilitas

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum y)^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_n = Koefisien Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Point Pernyataan Atau Banyaknya Soal

$\sum \sigma b^2$ = Banyaknya Varian Butir

σ_t^2 = Variasi Total

Selanjutnya uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas dipakai menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji multikolinearitas ialah guna mendapati apakah model regresi memastikan bahwasanya ada hubungan tinggi antar variabel bebas. Uji Heteroskedastisitas tujuannya ialah guna menentukan residu dalam model regresi dan observasi satu dengan lainnya akankah berbeda dari satu versi dengan versi lainnya.

Analisis regresi linear berganda tujuannya guna menentukan ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependenn, dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- a = Konstanta
- X₁ X₂ = Variabel Bebas
- β₁ β₂ = Koefisien Regresi
- e = Derajat Kesalahan

Selanjutnya menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial (t) tujuannya ialah guna memastikan seberapa besarnya pengaruh tiap variabel bebas atas variabel terikat dan uji simultan (f) tujuannya guna mengetahui tingkat signifikan secara simultan ataupun keseluruhan pengaruh variabel bebas atas variabel terikat.

Penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi (R²) tujuannya guna mendapati seberapa besarnya tingkat keahlian pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari hasil nilai *Rsquare*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, berikut merupakan hasil data yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Sig	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,873	0,05	0,361	Valid
	X2.1	0,871	0,05		Valid
	X3.1	0,749	0,05		Valid
	X4.1	0,748	0,05		Valid
	X5.1	0,815	0,05		Valid
	X6.1	0,841	0,05		Valid
	X7.1	0,872	0,05		Valid
	X8.1	0,886	0,05		Valid
	X9.1	0,842	0,05		Valid
	X10.1	0,904	0,05		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1.2	0,757	0,05	0,361	Valid
	X2.2	0,787	0,05		Valid
	X3.2	0,789	0,05		Valid
	X4.2	0,898	0,05		Valid
	X5.2	0,775	0,05		Valid
	X6.2	0,911	0,05		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,803	0,05	0,361	Valid
	Y2	0,850	0,05		Valid
	Y3	0,897	0,05		Valid
	Y4	0,866	0,05		Valid
	Y5	0,877	0,05		Valid
	Y6	0,883	0,05		Valid
	Y7	0,843	0,05		Valid
	Y8	0,847	0,05		Valid
	Y9	0,800	0,05		Valid
	Y10	0,886	0,05		Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,949	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tujuannya guna menguji apakah mempunyai distribusi normal ataupun tidak data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09908117
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.076
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

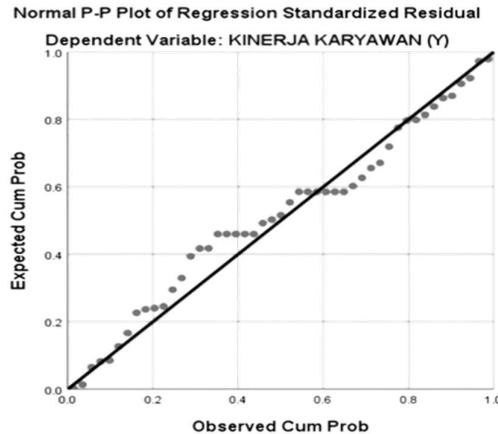
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

b) Uji Multikolinieritas

Menentukan apakah pada desain regresi dijumpai tautan yang tinggi diantara variabel independen melalui melihat nilai $VIF < 10$ serta nilai *tolerance* $> 0,1$ berarti bebas multikolinieritas, ketika nilai $VIF > 10$ serta nilai *tolerance* $< 0,1$ memiliki gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.927	2.985		.980	.332		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.233	.108	.215	2.153	.037	.386	2.593
	MOTIVASI KERJA (X2)	1.166	.159	.733	7.326	.000	.386	2.593

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

c) Uji Heteroskedastisitas

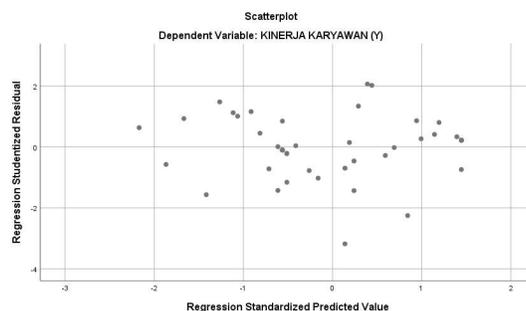
Untuk mengetahui apakah ada perbedaan residual antara pengamatan satu dan berikutnya dalam variasi residual pada satu pengawasan ke pengawasan berikutnya tidak berubah.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.914	1.966		.973	.336
	DISIPLIN KERJA (X1)	.094	.071	.311	1.323	.193
	MOTIVASI KERJA (X2)	-.178	.105	-.400	-1.699	.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuannya guna mendapati seberapa besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.306	4.372		1.214	.231
	DISIPLIN KERJA (X1)	.853	.099	.790	8.630	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (T)

Tujuannya adalah guna mendapati bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kesimpulannya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig $< 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai sig $< 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T) Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.324	2.635		2.400	.021
	MOTIVASI KERJA (X2)	1.435	.103	.901	13.963	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (T) Motivasi Kerja Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.927	2.985		.980	.332
	DISIPLIN KERJA (X1)	.233	.108	.215	2.153	.037
	MOTIVASI KERJA (X2)	1.166	.159	.733	7.326	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

b) Uji Simultan (F)

Mengetahui hubungan yang signifikan diantara variabel independen serta variabel dependen dan mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkannya bersamaan pada uji simultan (F) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.615	3.162

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

4. Uji Koefisien Determinasi

a) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada uji koefisien determinasi secara parsial tiap-tiap variabel disiplin kerja (X₁) serta motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan koefisien determinasi (R²) dilihat dari hasil nilai *adjusted Rsquare*.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.808	2.231

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991.956	2	495.978	107.671	.000 ^b
	Residual	202.683	44	4.606		
	Total	1194.638	46			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

b) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pada uji koefisien determinasi secara simultan disiplin kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) guna mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan koefisien determinasi (R^2) dilihat pada hasil nilai *adjusted R Square*.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.823	2.146

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2024)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 8,630 > t_{tabel} 2,015 serta nilai sig 0,00 < 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 13.963 > t_{tabel} 2,015 serta nilai sig 0,00 < 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak.

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (f) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 107.617 > t_{tabel} 3,21 serta nilai sig 0,00 < 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasannya yang telah dilakukan bahwa peneliti menyatakan kesimpulannya ialah:

1. Dari hasil uji parsial (t) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat nilai sig 0,05 sehingga dihasilkan untuk disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} 8.630 > 2.015 t_{tabel} beserta nilai sig 0,00 < 0,05. Kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

2. Dari hasil uji parsial (t) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat nilai sig 0,05 sehingga dihasilkan untuk motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} 13.963 > 2.015 t_{tabel} beserta nilai sig 0,00 > 0,05. Kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
3. Dari hasil uji simultan (f) disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan pada tingkat sig 0,05 maka dihasilkan 107.671 > 3,21 bernilai sig 0,000 < 0,05. Kesimpulannya variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT XYZ.

Saran

Lebih memperhatikan peraturan tentang kedisiplinan ketepatan waktu karyawannya dan menjatuhkan sanksi tegas ke karyawan yang kerap datang telat. Dengan demikian, karyawan dapat bertanggung jawab menuntaskan tugas mereka menurut kebijakan perusahaan dan memperhatikan motivasi kerja karyawannya, karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kualitas kinerja mereka sesudah diberi motivasi. Perusahaan pun diharapkan bisa memberikan penghargaan sekaligus reward tambahan ke karyawan yang mampu bekerja secara efektif. Serta kepada penelitian berikutnya supaya memberikan tambahan variasi variabel lain yang mungkin berdampak pada banyak hal sehingga diperoleh hasil penelitian yang kian baik di kemudian hari.

DAFTAR REFERENSI

- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.
- Hanafiah, Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika* (E. Jaelani (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
<https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>

- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Anggreany. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Reksohadiprodjo. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta. BFPE.
- Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.