

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIRGA SATRIA PRATAMA

Delvin Loy¹, M. Khoiri²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: pb180910195@upbatam.ac.id, M.Khoiri@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at PT Dirga Satria Pratama. This research is a quantitative study and data obtained through questionnaires. Population in this study is the total number of employees. The number of samples in this study were 110 people. The questionnaire distributed by researchers to respondents was 110 respondents. Data collection technique used is saturated sampling technique, the sample taken a whole in the population. Primary data collected from questionnaire results distributed. Results in this study indicate that the discipline variable has a positive effect of 0.421 and significance of $0,000 < 0,05$ and t_{count} has a value $5.395 > t_{table} 1.98238$ on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama. Work motivation variable has a positive effect of 0.349 and significance of $0,000 < 0,05$ and t_{count} value of $5.182 > t_{table} 1.98238$ on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama. The disciplinary and work motivation variables together have a positive and significant effect on employee performance variables at PT Dirga Satria Pratama and significance of $0,000 < 0,05$ and $F_{count} 101.721 > t_{table} 3.08$.

Keywords: Discipline; Work Motivation; Employee Performance..

PENDAHULUAN

Disebuah perusahaan terdapat berbagai organisasi-organisasi yang berbeda. Bahwa masing-masing organisasi ini pasti mengharapkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Guna dapat membawa umur sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dan menargetkan visi misi perusahaan tersebut agar dapat tercapai.

Bahwa manusialah yang merupakan salah satu faktor utama berada di garis terdepan. Dalam mendorong terciptanya keberhasilan target perusahaan yang dimana mestinya sudah dipatenkan. Tanpa campur tangan dari manusia mau sebagaimana dan sehebat apapun kemajuan teknologi yang sedang berkembang pesat saat ini. Tidak akan bisa mendapatkan hasil atau output yang maksimal.

Maka adapun yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan

agar umur sebuah perusahaan memiliki jangka waktu yang lama. Terhindar adanya sebuah kebangkrutan maka dari itu perusahaan lebih memfokuskan pada karyawan dalam perusahaan tersebut. Adanya manajemen yang memiliki kekurangan sehingga membuat perusahaan tidak bertahan lama. dapat menyebabkan ruginya perusahaan. Seperti contoh kurangnya disiplin karyawan dapat menyebabkan keberlangsungan sebuah perusahaan tidak akan lama.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat kualitas seorang manusia. ialah disiplin atau kedisiplinan kerja pada diri masing-masing. Yang menjadi kebiasaan tersebut. Bahwa sifat alami manusia dapat dinilai kesehariannya dalam melakukan kewajibannya sebagai pekerja atau sebagai pribadi. Diluar waktu menjadi pemeran pekerja.

Disiplin kerja pada saat bekerja bisa dinilai dari apakah pekerja ini menghadiri

waktu bekerjanya pada tepat waktunya atau tidak. Maka apabila tepat pada waktunya juga tidak menutup kemungkinan bahwa pekerja ini datang lebih awal mau itu 5 menit maupun 10 menit sebelum mulainya bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila pekerja tersebut mengulangi kegiatan ini secara terus menerus maka bisa dikatakan pekerja ini memiliki disiplin kerja yang baik dan patut diapresiasi oleh perusahaan mau itu dalam bentuk penghargaan atau bonus yang diberikan.

Kedisiplinan pekerjaan juga dapat dilihat pada hari absensinya pada organisasi atau perusahaan tempatnya berada. Apabila absensi seorang karyawan jarang terdapat izin, cuti ataupun alpa maka dikatakan karyawan tersebut dikatakan disiplin. Namun jika bertolak belakang dengan sebelumnya contoh yaitu: Karyawan tersebut sering telat dalam bekerja dan lebih parahnya lagi bahwa sering tidak masuk kerja. Disini peran HRD yaitu memberi teguran keras atau memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia terletak pada disiplin. Karena sebuah hubungan yang berbanding lurus antara disiplin dengan prestasi kerja. Yaitu semakin tinggi disiplin maka prestasi kerja juga tinggi, menerangkan bahwa disiplin adalah perbuatan taat pada ketentuan yang masih berjalan pada perusahaan. Dari beberapa pernyataan tersebut, Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta benar ialah pegawai yang punya taraf disiplin tinggi (Panuluh & Gilang, 2019)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Bahwa motivasi juga berperan penting terhadap performa seorang karyawan pada ruang lingkup kerja ataupun juga dalam ruang lingkup masyarakat ini, masing-masing tujuan hidup orang berbeda-beda. Contohnya inginnya sukses diusia muda, mempunyai penghasilan yang besar dan ingin mem pensiunkan orang tua. Semua itu bisa diwujudkan dengan memotivasi diri sendiri. Agar semakin giat dan beraninya mengambil suatu kebijakan

atau tindakan yang baik dalam perencanaan yang matang.

Motivasi merupakan sesuatu yang memunculkan semangat ataupun motivasi kerja, hingga kuat ataupun lemahnya motivasi kerja pekerja turut menetapkan kinerja sebab kinerja karyawan bergantung ke kekuatan motifnya. Adanya motivasi kerja dibutuhkan pula oleh pegawai guna menaikkan kepuasan kerja. Pegawai yang memandang motivasi kerjanya secara positif condong punya kepuasan kerja yang tinggi misalnya bekerja giat, menjaga langkah kerja keras, serta mempunyai perilaku yang bisa dikontrol sendiri ke arah yang lebih baik

Motivasi yang baik hendak memberikan profit ke perseroan, sebab bersama motivasi kerja yang tinggi penggapaian tujuan perseroan hendak terlaksana secara baik selaras bersama yang diharap (Suparman, A & Arifin, 2019) Saat melamar kerja, motivasi kerja pegawai kerap ditanya disesi *interview* lalu individu menilai layak ataupun tidaknya pelamar itu guna masuk diperseroan. Bersama mengetahui motivasi apakah yang dipunya guna mendapat pekerjaan itu

Seiring jalannya waktu serta transformasi yang nampak dari pegawai di pekerjaannya, motivasi kerja pegawai bisa turun. Berbagai persoalan dapat saja timbul mau itu gaji yang diberikan tidak sepadan permasalahan pada tiap tim kerja kurang terjalin dengan baik dan mengakibatkan terjadinya hal seperti ini yaitu kurangnya efektif kerja seorang karyawan. Ketika motivasi kerja pegawai turun, pasti pula hendak berefek buruk dicapaian kerja pegawai. Terdapatnya motivasi yang kuat mampu memberikan daya dorong pula kuat guna menaikkan kualitas performanya.

Pegawai/pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Yang terakhir ialah pengaruh kinerja karyawan, pada perusahaan sangat berpengaruh pada sehat atau tidaknya karyawan ini berada pada organisasi tersebut apa membawa dampak baik bagi perusahaan. Atau bahkan malah merusak prestasi perusahaan yang bersusah payah untuk mencapai target. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu diperhatikan dalam kinerja mengingat bahwa sumber daya manusia yang mengatur sumber daya lainnya

Pengukuran sumber kualitas sumber daya manusia juga dapat dinilai pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Bahwa karyawan tersebut dapat melakukan tanggung jawabnya atau pekerjaannya dalam dosis yang sudah ditentukan oleh organisasi-organisasi yang bersangkutan. Tidak menutup kemungkinan juga jika karyawan yang dapat melebihi atau melampaui tanggung jawab yang sudah diberikan. Maka kinerja karyawan tersebut digolongkan kedalam kinerja karyawan yang berkualitas atau merupakan sumber daya manusia yang sangat bagus.

Kenaikan kinerja karyawan hendak memberi kemajuan guna perseroan guna bisa bertahan disebuah kompetisi lingkungan usaha yang tak konstan. Maka usaha guna menaikkan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen yang paling serius sebab kesuksesan guna menggapai tujuan serta kelangsungan hidup perseroan bergantung ke kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalam.

(Setyawan, 2018) menyatakan beberapa hal yang terlibat dalam pembentukan kinerja dari seorang karyawan, seperti: motivasi, pengembangan, tempat dan suasana kerja, sistem penghargaan, kepuasan, perilaku, serta gaya kepemimpinan.

Demikian pula pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi mempunyai karyawan dengan hasil kerja atau kinerja yang

optimal, maka organisasi tersebut bisa dipastikan akan mendapatkan keberhasilan yang diharapkan. Maka disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaannya masing-masing.

. Berdasarkan pembahasan maka peneliti menarik judul “pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama?

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin

(Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.1.1 Konsep Disiplin

Konsep Disiplin (Purwanto, Rahayu, & Fachrizi, 2019) sebagai berikut:

1. Disiplin berdasarkan tradisi.
2. Disiplin berdasarkan Sasaran.

2.1.2 Indikator Disiplin

Indikator Disiplin (M. S. . Hasibuan, 2018) Sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan individu guna bekerja, contohnya ialah gaji yang besar, atasan yang mengayomi, fasilitas kerja mencukupi, lingkungan pekerjaan yang nyaman beserta teman kerja yang

mengasyikkan serta lainnya (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019).

2.2.1 Proses Motivasi

Proses Motivasi (M. S. . Hasibuan, 2018) sebagai berikut:

1. Tujuan.
2. Mengetahui kepentingan.
3. Komunikasi efektif.
4. Integrasi tujuan.
5. Fasilitas.
6. *Team work*.

2.2.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi (Susanti & Mardiana, 2018) sebagai berikut:

1. Keperluan fisik.
2. Keamanan.
3. Sosial.
4. Penghargaan.
5. Aktualisasi diri.

2.3 Kinerja Karyawan

kinerja (performance) ialah penggapaian pekerjaan yang didapat pegawai diperseroan berdasar wewenang pribadi guna mengusahakan penggapaian tujuan formal perseroan selaras bersama hukum yang ada (Anam & Suharsono, 2018).

2.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan (Mangkunegara & Prabu, 2018) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan secara psikologis.
2. Faktor motivasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan (Susanti & Mardiana, 2018) sebagai berikut:

1. *Quality of work*.
2. *Initiative*.
3. *Promptness*.
4. *Capability*.
5. *Communication*.

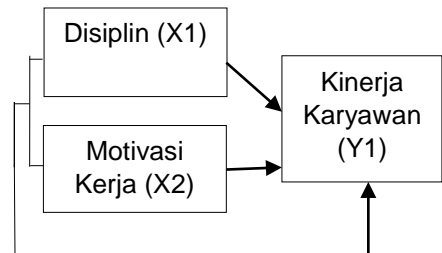
2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan antara lain:

- (1) (Fitriana & Siagian, 2020) Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.MITRA HOSINDO SEJAHTERA Memakai

analisis regresi linear berganda dengan hasil Disiplin serta motivasi kerja secara bersamaan berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Mitra Hosindo Sejahtera.

- (2) (Ekhsan, 2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Memakai analisis regresi linear berganda dengan hasil Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT. Syncrum Logistics.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian 2022)

2.6 Hipotesis

Telah ditemukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama
- H3: Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT dirga satria pratama

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis-jenis metode penelitian diklasifikasikan berdasarkan tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) terhadap obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*) (Sugiyono, 2019:12) Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dimana terjadinya sebab dan akibat diantara *independent variable* dan *dependent variable* didalam penelitian ini terdapat variabel disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja sebagai

independent variable adapun variabel kinerja karyawan sebagai *dependent variable*.

Pada penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah total jumlah karyawan yang bekerja di PT Dirga satria pratama sebanyak 110 karyawan.

Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah memakai teknik nonprobability sampling. Sampling jenuh merupakan teknik dalam penentuan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 110 orang.

3.2 Metode Analisis Data

Jika data telah berhasil dikumpulkan maka diolah melalui program SPSS versi 25.

3.2.1 Uji Kualitas Data

Dalam mempermudah peneliti mengolah hasil uji validitas serta uji realibilitas dalam kuisioner/ Pernyataan penelitian, garis regresi serta pengujian jawaban sementara/hipotesis. Maka dari itu penelitian ini memakai alat hitung spss versi 25.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Saat melaksanakan perihal ini, perihal yang butuh difokuskan serta menghilangkan nilai bias. Ada 4 uji yang butuh dilaksanakan di uji asumsi klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasitas, serta Uji Autokorelasi. Keempat uji itu wajib lolos dari pengujian supaya bisa meneruskan uji regresi linear berganda.

3.2.3 Uji Pengaruh

Terdapat 2 pengujian yang ada di uji pengaruh yaitu analisis regresi linear berganda serta analisis koefisien determinasi (R^2). Uji regresi linear berganda dimana suatu teknik/metode analisis dalam menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X)

terhadap variabel terkait (Y). dan Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengecek persentase ataupun pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2.4 Uji Hipotesis

Terdapat 2 pengujian disaat melaksanakan uji hipotesis yaitu uji T serta uji F. Uji T Menurut (Chandrarin, 2018:179) hakikatnya uji t dilakukan supaya mampu diketahui seberapa besar variabel X pada variabel Y. Menurut (Ghozali, 2018:179) dalam uji F basisnya uji F punya makna saat melaksanakan suatu uji coba di seluruh variabel X pada variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Terdiri 68 orang laki-laki yang memiliki persentase sebesar 61.8% dan terdapat 42 orang perempuan yang memiliki persentase sebesar 38.2%. Sebanyak 13 orang yang mempunyai usia 17-20 tahun atau setara dengan 11.8%, selanjutnya 45 orang yang mempunyai usia 21-30 tahun dengan tingkat persentase sebesar 40.9%. Sedangkan usia 31-40 tahun terdapat sebanyak 37 orang atau setara dengan 33.6% selanjutnya terdapat sebanyak 15 orang yang berusia > 40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 13.6%. Bahwa sekitar 61 orang dengan status menikah memiliki 55.5% sedangkan 49 orang berstatus belum menikah atau setara dengan 44.5%. Memiliki 6 orang yang tidak sekolah setara dengan 5.5%, selanjutnya terdiri dari 77 orang yang sudah menjalankan pendidikan SMA/SMK dengan persentase sebesar 70%. Sebanyak 27 orang yang sudah menyelesaikan pendidikan D3/S1 dengan nilai persentase sebesar 24.5%.

4.2 Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

| Pernyataan | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,726 | 0,1874 | Valid |
| X1.2 | 0,599 | 0,1874 | Valid |
| X1.3 | 0,449 | 0,1874 | Valid |
| X1.4 | 0,680 | 0,1874 | Valid |
| X1.5 | 0,690 | 0,1874 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Pernyataan | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,806 | 0,1874 | Valid |
| X2.2 | 0,749 | 0,1874 | Valid |
| X2.3 | 0,630 | 0,1874 | Valid |
| X2.4 | 0,672 | 0,1874 | Valid |
| X2.5 | 0,630 | 0,1874 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y1.1 | 0,712 | 0,1874 | Valid |
| Y1.2 | 0,651 | 0,1874 | Valid |
| Y1.3 | 0,726 | 0,1874 | Valid |
| Y1.4 | 0,701 | 0,1874 | Valid |
| Y1.5 | 0,447 | 0,1874 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin, motivasi kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1874) maka hasil yang diperoleh dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standard | Keterangan |
|-----------------------|------------------|----------|------------|
| Disiplin (X1) | 0,626 | 0,60 | Realibel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,738 | 0,60 | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0,655 | 0,60 | Realibel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin, motivasi kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai standard.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 1.59918591 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.58 |
| | Positive | 0.58 |
| | Negative | -0.35 |
| Test Statistic | | 0.58 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari hasil pengujian normalitas nilai berdistribusi normal. Normal terdapat Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0.200 lebih hasil sebaran kuisioner tersebut secara besar dari 0.05 sehingga dinyatakan merata dari populasi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Total_Disiplin | 0.474 | 2.108 |
| Total_Motivasi_Kerja | 0.474 | 2.108 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari hasil pengujian multikolinearitas terdapat hasil dari variabel disiplin, dan motivasi kerja memiliki nilai kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas maka bisa dikatakan bahwa tidak ada hubungan ketat terhadap variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | t | Sig. |
|----------------------|--------|-------|
| (Constant) | 3.062 | 0.003 |
| Total_Disiplin | 0.695 | 0.489 |
| Total_Motivasi_Kerja | -1.761 | 0.081 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas didapatkan hasil variabel disiplin dan motivasi kerja lebih tinggi dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi kesamaan varian maka bisa melanjutkan uji selanjutnya.

4.4 Uji Pengaruh

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 4.361 | 1.045 | |
| Total_Disiplin | 0.421 | 0.078 | 0.445 |
| Total_Motivasi_Kerja | 0.349 | 0.067 | 0.427 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Terdapat persamaan hasil uji regresi

linear berganda yaitu:

$$Y = 4,361 + 0,421 X_1 + 0,349 X_2$$

1. Konstanta di tabel 8 bernilai 4,361 perihal ini menyajikan bila X_1 (disiplin), X_2 (motivasi kerja) nilainya 0. Maka Y_1 (kinerja karyawan) nilainya 4,361.
2. Variabel X_1 nilainya 0,421. Menyatakan bahwa variabel disiplin adanya peningkatan sejumlah 1 poin atau 1%. Maka dari itu variabel sejumlah 91,5%.

- disiplin terjadi peningkatan senilai 0,421.
3. Variabel X_2 bernilai 0,349. Menyatakan bahwa variabel disiplin adanya peningkatan sejumlah 1 poin atau 1%. Maka dari itu variabel disiplin terjadi peningkatan senilai 0,349.

4.5 Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4.361 | 1.045 | | 4.175 | 0.000 |
| Total_Disiplin | 0.421 | 0.078 | 0.445 | 5.395 | 0.000 |
| Total_Motivasi_Kerja | 0.349 | 0.067 | 0.427 | 5.182 | 0.000 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

1. Di uji disiplin t_{hitung} dan t_{tabel} bersama angka $5,395 > 1,98238$ bersama tingkatan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hingga H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Di uji disiplin t_{hitung} dan t_{tabel} bersama angka $5,182 > 1,98238$ bersama tingkatan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 10. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 530.008 | 2 | 265.004 | 101.721 | .000 ^b |
| Residual | 278.756 | 107 | 2.605 | | |
| Total | 808.764 | 109 | | | |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

- Dari hasil pengujian diatas didapatkan dapat dilihat jika F sebesar 101,721 lebih besar dari 3,08 serta angka signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Berdasar capaian uji F bisa dikkonklusikan H_0 ditolak serta H_a diterima bersama maknanya ada pengaruh yang signifikansi disiplin (X_1) serta motivasi kerja (X_2) secara bersamaan pada kinerja karyawan (Y_1).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | 0.655 | 0.649 | 1.614 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

- Berdasar pada tabel 10 diketahui nilai R Square bernilai 0,655. Yang artinya adalah disiplin dan motivasi kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja

karyawan sebesar 65,5% sedangkan 34,5% merupakan faktor diluar dari

4.6 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui jika variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian bahwa nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 5.395 > 1.98238 t_{tabel}$, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan hasil nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} 5.182 > 1.98238 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

model yang tak bisa dijabarkan oleh peneliti.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui variabel disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan hasil nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ atau nilai $f_{hitung} 101.721 > 2.69 f_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama. Dalam sebuah perusahaan disiplin, dan motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika kedua faktor dipenuhi maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
3. Disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Y. C., & Suharsono, A. (2018). Pemodelan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan Structural Equation Modeling. *Sains Dan Seni*, 7.
- Buntarti, R. S., & Udjang, R. (2018). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3 (2).
- Chandrarini, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13.
- Fitriana, E. L., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.MITRA HOSINDO SEJAHTERA. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 4.
- Frans, A. (2018). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 28 (4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Listyani, I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1 (1).
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panuluh, T. B. D., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6, 6093.
- Purwanto, Rahayu, R. P., & Fachrizi, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Anugerah Wangi. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Sutopo, Ed.) (1st ed.). Bandung: ALFABETA.
- Susanti, N., & Mardiana. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Accounting & Business Management*, 2.