

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

ANGGA PRATAMA

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
angga.pratama@unpam.ac.id

HADIJAH FEBRIANA

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
dosen02182@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Regional Library and Archives Service Office of South Tangerang City, either partially or simultaneously. The method used in this study is the associative analysis method with a quantitative approach. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee.

Keywords: *Work Discipline; Work motivation; Employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsi Daerah Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kata kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan diseluruh wilayah Indonesia secara berkesinambungan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang adil

dan makmur. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia atau aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Suatu organisasi pemerintahan, salah satu unsur paling penting dalam suatu instansi adalah sumber daya manusia yang disebut juga pegawai atau karyawan, karena tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan

sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam melaksanakan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, hal ini dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai perencana dan pengendalian aktivitas organisasi.

Menurut (Abd. Rohman, 2017) manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut (Pratama, 2022b) “Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan”.

Salah satu upaya organisasi atau instansi dalam mempertahankan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memenuhi hak-hak karyawan yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sebagai aparat pemerintah, selalu dituntut kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan, akan tetapi disatu sisi hak-hak karyawan ini kurang diperhatikan seperti kenaikan pangkat, kesempatan pendidikan, pelatihan penjenjangan karir, dan lain sebagainya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak pada hasil yang akan dicapai.

Menurut (Depitira & Soegoto, 2018) “Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut (Munandar Indrasari, 2017) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan, karena kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan reliable (dapat dipercaya) tentang kinerja para karyawannya. dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, pegawai yang datang terlambat, masih adanya pegawai yang pulang lebih cepat, karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada ditempat bekerja saat jam kerja berlangsung, dan pegawai tidak kembali dengan cepat waktu saat selesai istirahat makan siang. Hal diatas cukup berdampak terhadap hasil kerja pegawai, karena akan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang disiapkan pada waktunya, maka dari itu sangat dibutuhkan berperilaku disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pegawainya.

Menurut (Pratama, 2022a) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selain faktor disiplin, faktor motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan akan sulit untuk tergerak atau mengeluarkan kemampuan semaksimal mungkin dalam bekerja. Selain itu motivasi kerja pegawai yang rendah juga terjadi karena kurangnya penghargaan atas prestasi kerja dan kedekatan antar pegawai juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif. Pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk memperoleh kesejahteraan individu yang lebih, namun tidak semua pegawai mengimbangi motivasi tersebut dengan kinerja yang maksimal.

Menurut (Pamungkas et al., 2021) menyatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2013) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan”.

B. Metode Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis menjalankan penelitian ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jalan Ciater Raya, Kelurahan Ciater, Kecamatan

Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Waktu penelitian dilaksanakan terhitung sejak September 2021 sampai dengan Oktober 2022. Metode merupakan cara yang ditempuh guna lebih mendalami objek penelitian. Suatu metode dipilih dengan mempertimbangkan kesesuaian dengan objek penelitian. (Ahyar et al., 2020). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif.

2. Metode Populasi dan Sampel

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan sebanyak 109 orang berdasarkan data bulan September 2021. Pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% . Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer dalam penelitian adalah Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan dimana penulis mendapatkan data karyawan, lama bekerja dan pendidikan terakhir karyawan. Data primer tersebut diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang digali dari jurnal, artikel atau buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dalam penelitian ini dan dokumen terkait yang diperlukan. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara telaah dokumen yaitu mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah seperti penilaian kinerja karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut (Cahyono, 2015)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Cahyono, 2015)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- a) Jika Cronbach Alpha > 0.6 dinyatakan reliable.
- b) Jika Cronbach Alpha < 0.6 dinyatakan tidak reliable

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang

memiliki distribusi normal. Uji normalitas merupakan pelengkap dari penilaian normalitas secara grafis. Untuk menguji penilaian normalitas salah satunya dengan *probability plot* (Ghasemi & Zahediasl, 2012)

2) Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengantaran ke pengantaran yang lain.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan p value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika thitung lebih kecil dari ttabel dan

p value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan r^2 .

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

Teknik pengujian dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka

pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0,362	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,344	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,439	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,576	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,732	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,505	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,777	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,781	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,684	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,510	0,212	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan Program SPSS diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - 2$ ($86 - 2 = 84$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,212. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Ket
Pernyataan 2	0,378	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,331	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,504	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,441	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,510	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,392	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,660	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,611	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,569	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,560	0,212	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_2) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan Program SPSS

diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n-2$ ($86-2 = 84$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,212. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Ket
Pernyataan 1	0,321	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,570	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,346	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,538	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,457	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,469	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,657	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,527	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,659	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,424	0,212	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja (Y) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan Program SPSS diperoleh nilai rhitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n-2$ ($86-2 = 84$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,212. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	rhitung	Ket
Disiplin Kerja	0,600	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja	0,600	0,658	Reliabel
Kinerja	0,600	0,658	Reliabel

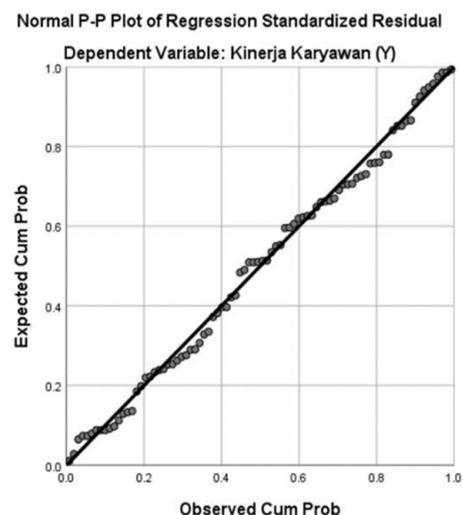
Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai r

hitung semua variabel adalah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

1) Hasil Uji Normalitas



Melihat grafik normal *probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Menurut (Cahyono, 2015) mengatakan bahwa apabila titik-titik yang ditampilkan menempel atau berdekatan dengan garis grafik, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki data yang normal artinya sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mendeteksi karakteristik populasi yang hendak diestimasi

2) Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.461	1.765		0.828	.410
X1	-.045	.045	-.129	-.998	.321
X2	.058	.051	.148	1.148	.254

Output diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,321 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,254 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X2).

3) Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.158	2.993		4.063	.000		
Disiplin Kerja (X1)	.423	.076	.506	5.556	.000	.711	1.406
Motivasi Kerja (X2)	.286	.086	.302	3.324	.001	.711	1.406

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,711 dan motivasi kerja sebesar 0,711 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 1,406 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,406 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

4. Analisis Uji t (Uji Parsial)

a. Uji Parsial X1 Terhadap Y

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.883	2.590		6.906	.000
Disiplin Kerja (X1)	.558	.068	.668	8.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 8,227 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,989. Nilai t tabel didapatkan dengan rumus $df = n - 2$ ($86 - 2 = 84$) sehingga diperoleh nilai 1,989. Karena t hitung > t tabel ($8,227 > 1,989$) dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan.

b. Uji Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.424	3.229		5.704	.000
Motivasi Kerja (X2)	.543	.084	.574	6.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,425 dengan

nilai signifikansi 0,000 dan t tabel 1,989. Nilai t tabel didapatkan dengan rumus $df = n-2$ ($86- 2 = 84$) sehingga diperoleh nilai 1,989. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,425 > 1,989$) dan $\text{signifikansi} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan

c. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	272,695	43,416	.000 ^b
Residual	83	6,281		
Total	85			

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai f hitung sebesar 43,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai f tabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 83$, maka didapatkan f tabel = 2,710. Karena $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($43,416 > 2,710$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan.

5. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.158	2.993	
X1	.423	.076	.506
X2	.286	.086	.302

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,158 + 0,423 X1 + 0,286 X2 + 2,993$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 12,158 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,158 point.
- Nilai disiplin kerja (X1) 0,423 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 point.
- Nilai motivasi kerja (X2) 0,286 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286 point.

6. Hasil Koefisien Determinasi

Makna koefisien determinasi dalam analisis regresi linier. Dimana koefisien determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R² dimaknai sebagai sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.500	2.506

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar (100-51,1%) = 48,9% dipengaruhi faktor lain.

D. Simpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,883 + 0,558X_1$, nilai korelasi sebesar 0,668 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,227 > 1,989). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,414 + 0,543X_2$ nilai korelasi sebesar 0,574 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,0%. Uji hipotesis

diperoleh t hitung > t tabel atau (6,425 > 1,989). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,158 + 0,423X_1 + 0,286X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,715 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,416 > 2,710). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

Abd. Rohman. (2017). *Dasar dasar manajemen*. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).

Cahyono, T. (2015). *Yasamas 1*.

Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.

- <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Munandar Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Pamungkas, I. B., Ningsih, Y., & Pratama, A. (2021). Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Intensi Pengguna Media Sosial Terhadap Kepedulian Sosial Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.135>
- Pratama, A. (2022a). Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance At the Management Agency of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 179–187.
- Pratama, A. (2022b). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. www.penerbitwidina.com
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2013). Organizational Behavior. In *Media Project Manager* (Vol. 4, Issue 1).