



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT ISS Indonesia Tangerang Selatan

Siti Dalsidah¹, Bilgah²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : sitidalsidah7@gmail.com bilgah.bgh@bsi.ac.id

Abstract. *Employee performance is a good work success that has been achieved by employees through the activities that have been carried out. High performance indicates that employees successfully achieve the desired results, both in terms of quantity and quality of their work. It can be seen in increased productivity, service quality, customer satisfaction, and overall business results. This study aims to identify and analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Iss Indonesia. The research method used in this study is a quantitative method with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 68 employees at PT Iss Indonesia. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to determine the extent to which work discipline and work motivation affect employee performance. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect of 0.812 or 81.2%, meaning that work discipline has a strong influence on employee performance. Motivation also has a significant effect of 0.832 or 83.2%, meaning that work motivation has a strong influence on employee performance. Simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and work motivation on employee performance at PT Iss Indonesia with a value of 87.5% and the remaining 12.5% is influenced by other factors.*

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.*

Abstrak. kinerja karyawan adalah sebuah keberhasilan kerja yang baik yang telah di capai karyawan melalui aktivitas yang telah dilakukan. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan berhasil mencapai hasil yang diinginkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan mereka. Dapat dilihat dalam peningkatan produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan hasil bisnis secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iss Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 68 karyawan di PT Iss Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan 0.812 atau sebesar 81.2%, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0.832 atau 83.2%, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iss Indonesia dengan nilai sebesar 87.5% dan selebihnya 12.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Karyawan yang berkinerja tinggi menjadi aset berharga bagi perusahaan mana pun. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin adalah elemen krusial yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan, sebab tanpa disiplin yang baik, pencapaian hasil optimal akan sulit diraih. Disiplin

mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawab, seperti melaksanakan tugas kantor dan hadir sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, membuat mereka bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Jepry & Mardika dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021)).

Menurut Winardi dalam (Ahnaffandika, 2024), “Motivasi adalah hasil serangkaian proses internal atau eksternal seseorang ketika melakukan suatu aktivitas tertentu. Dalam bidang penelitian motivasi, seseorang mendekati suatu tugas dengan penuh semangat dieksekusi oleh Orang adalah orang yang mempunyai motivasi, yaitu orang yang berusaha sekuat tenaga untuk menunjang tujuan produksi pada satuan kerjanya dan organisasi tempatnya bekerja”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan dasar yang lebih kuat untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang pengelolaan sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan di suatu instansi bukan hal yang mudah.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengaruh Disiplin Kerja

Menurut (Onsardi & Putri, 2020), "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya." Disiplin kerja adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di seluruh perusahaan. Pada dasarnya, ada banyak faktor yang dapat menentukan seberapa disiplin pekerja dalam suatu perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Mustaqim & Purba, 2022) motivasi kerja adalah penyediaan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, bekerja

secara efektif, dan berintegrasi sepenuhnya dengan upaya untuk mencapai kepuasan.

Hubungan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah erat dan saling mempengaruhi dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan pada gilirannya, kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan agar mereka dapat mencapai potensi penuh mereka dan perusahaan bisa mengelola dan memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Suryani, 2020 dalam (Letari et al., 2023) Kinerja karyawan (work performance) tergantung pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Dengan definisi ini, penekanannya adalah pada kualitas dan kuantitas maksimal yang mencapai tujuan kinerja tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut kinerja karyawan merupakan faktor yang juga dapat mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau strategy yang disusun dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang relevan dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis meliputi survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini digunakan analisis deskripsi kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini meliputi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja terhadap variabel terikat seorang karyawan. Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, dimana pengukurannya menggunakan pengukuran numerik untuk menganalisis hubungan antara variabel.

“Menurut Soerjono Soekanto, definisi penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan berdasarkan pada analisi dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis dan konsisten dan bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai salah satu manifestasi keinginan manusia untuk mengetahui apa yang sedang dihadapinya” (Lailatus Sa’adah, 2021:3).

Desain penelitian sangat membantu peneliti dalam merencanakan langkah- langkah

yang sistematis untuk mencapai penelitian dan memberikan kerangka kerja yang kokoh untuk penelitian serta membantu memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang sistematis, objektif, dan dapat dipercaya. Sistematis mengacu pada pendekatan atau proses yang terstruktur dan terorganisir dalam melakukan penelitian. Sedangkan objektif berarti tidak memihak atau tidak dipengaruhi oleh opini pribadi seperti preferensi, prasangka, atau kepentingan pribadi peneliti. Selanjutnya, dapat dipercaya bahwa penelitian tersebut dapat diandalkan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks ilmiah. Ketiga karakteristik ini sangat penting untuk memastikan bahwa penelitian ilmiah dapat dianggap serius dan memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap pengetahuan dan pemahaman dibidangnya.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Pakpahan, 2023) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan sampel, memungkinkan untuk melakukan studi secara terperinci dalam skala kecil yang kemudian dapat diterapkan pada keseluruhan objek penelitian.

Sampel adalah sebagian dari manusia, objek atau fenomena yang mewakili populasi tersebut. Pemilihan sampel ini harus dilakukan dengan sangat berhati-hati agar tidak ada distorsi sistematis dalam pemilihan sampel yang dapat mengarah pada kesimpulan yang tidak akurat. Dan sampel harus memiliki proporsi yang mirip dalam hal karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, atau faktor lain yang dianggap begitu penting oleh peneliti. Dengan demikian, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini biasanya digunakan ketika populasi relatif kecil, kurang dari 100 responden. Dengan kata lain, dalam sampel jenuh ini, semua anggota populasi, yang berjumlah 68 orang karyawan dalam penelitian ini, diikuti sertakan sebagai responden. Menurut Roscoe, ukuran sampel yang sesuai dalam penelitian dapat berkisar antara 30 hingga 500 orang (Amin et al., 2023). Oleh karena itu penulis mengambil sebanyak 68 responden terbaik sesuai dengan analisis jawaban yang penulis sudah terima dari penyebaran kuesioner melalui google form dengan memberikan link google form kepada responden.

Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu : Karyawan cleaning services PT Iss Indonesia, yang berusia 18 s/d 50 tahun, dan berjenis kelamin laki- laki dan perempuan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk menentukan apakah pernyataan dalam kuesioner tersebut valid, dilakukan uji validitas. Uji validitas ini melibatkan 68 responden dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk mendapatkan nilai r tabel, digunakan $Df = N - 2 = 68 - 2 = 66$, sehingga nilai r tabel = 0,239. Data dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Alat uji yang digunakan adalah rumus korelasi product moment Pearson dengan bantuan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS) 25. Hasil dari perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel X₁

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.597	0.239	Valid
	X _{1.2}	0.795	0.239	Valid
	X _{1.3}	0.812	0.239	Valid
	X _{1.4}	0.676	0.239	Valid
	X _{1.5}	0.816	0.239	Valid
	X _{1.6}	0.718	0.239	Valid
	X _{1.7}	0.794	0.239	Valid
	X _{1.8}	0.820	0.239	Valid
	X _{1.9}	0.810	0.239	Valid
	X _{1.10}	0.752	0.239	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2024

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel disiplin kerja (X₁) > r_{tabel} 0,239. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang harus dihilangkan.

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X _{2.1}	0.703	0.239	Valid
	X _{2.2}	0.623	0.239	Valid
	X _{2.3}	0.757	0.239	Valid
	X _{2.4}	0.697	0.239	Valid

Motivasi Kerja (X₂)	X _{2.5}	0.770	0.239	Valid
	X _{2.6}	0.779	0.239	Valid
	X _{2.7}	0.759	0.239	Valid
	X _{2.8}	0.771	0.239	Valid
	X _{2.9}	0.560	0.239	Valid
	X _{2.10}	0.840	0.239	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) $>$ r_{tabel} 0,239. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang harus dihapus atau digantikan.

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Karyawan (Y)	Y.1	0.556	0.239	Valid
	Y.2	0.779	0.239	Valid
	Y.3	0.689	0.239	Valid
	Y.4	0.654	0.239	Valid
	Y.5	0.776	0.239	Valid
	Y.6	0.675	0.239	Valid
	Y.7	0.646	0.239	Valid
	Y.8	0.753	0.239	Valid
	Y.9	0.824	0.239	Valid
	Y.10	0.736	0.239	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas variabel Y tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} variabel kinerja karyawan (Y) $>$ r_{tabel} 0,239. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada pernyataan yang harus dihilangkan atau diganti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau struktur kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di dalamnya tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS membantu mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Setiap item pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N (Responden)	Jumlah pernyataan	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0.920	68	10	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.903	68	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0.892	68	10	Reliabel

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 68. Variabel disiplin kerja (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920, variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,903, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,892. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dalam (Ragil Anandita et al., 2021) Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas akan dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel lebih dari 50 responden, dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal, dan jika nilai Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Tabel 5 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

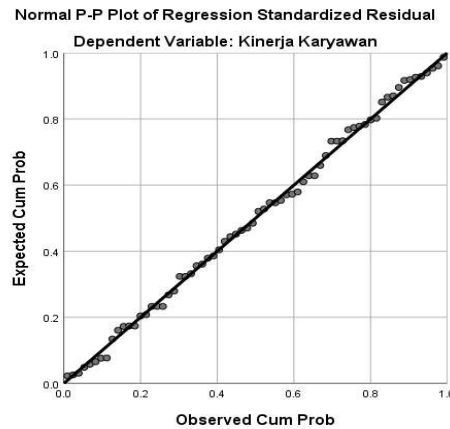
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72711345
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.044
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan pada tabel 5 dari hasil pengujian normalitas diatas maka dapat di simpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari pada 0.05, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data dari populasi terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisi selanjutnya. Berikut ini grafik uji normalitas dengan p-plot :



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024

Dapat dilihat pada gambar 1 grafik uji normalitas p-plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran mengikuti garis lurus diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Menurut Ghasemi dan Zahediasl dalam jurnal mereka yang diterbitkan pada tahun 2020. “uji normalitas menggunakan P-Plot merupakan metode grafis yang dapat digunakan untuk menilai normalitas distribusi data. Pada plot ini, data diurutkan dan dibandingkan dengan nilai kuantil teoretis dari distribusi normal. Jika data mengikuti distribusi normal, maka titik-titik pada plot akan membentuk garis lurus diagonal.”

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menguji sebanyak 68 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians (dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas.

Tabel 6 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

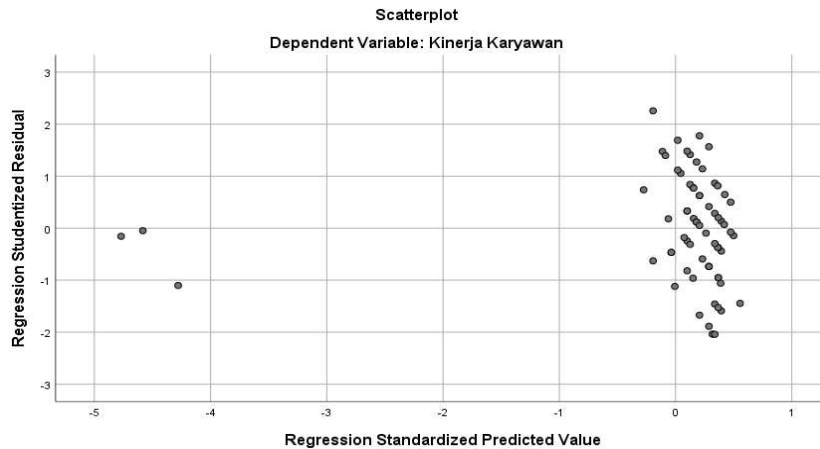
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.247	1.027		.240	.811
	Disiplin Kerja	.055	.045	.313	1.220	.227
	Motivasi Kerja	-.029	.049	-.152	-.593	.556

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas lebih dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut merupakan hasil Uji heterokedastisitas menggunakan hasil pengamatan scatterplot dibawah ini :



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024

Dari gambar scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini melibatkan 68 responden dengan menggunakan SPSS. Uji ini adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya

ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mempengaruhi interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai VIF < 10.00, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10.00, maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi..

Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.506		3.638	.001		
	Disiplin Kerja	.369	.437	4.712	.000	.225	4.451
	Motivasi Kerja	.484	.528	5.694	.000	.225	4.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024.

Dari tabel 7 hasil pengujian multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa uji multikolinearitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar $0.225 > 0.10$. Selain itu, nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah $4.451 < 10.00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas pada data penelitian ini memenuhi asumsi yang diperlukan, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami bagaimana variabel-variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen serta untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Dalam pengujian ini, data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda.

Tabel 8 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.506	1.788		3.638	.001		
	Disiplin Kerja	.369	.078	.437	4.712	.000	.225	4.451
	Motivasi Kerja	.484	.085	.528	5.694	.000	.225	4.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : hasil olahan data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

$$Y = 6.506 + 0.369 X_1 + 0.484 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Constanta

b1-b2 = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

ε = Standard Error

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) a = 6.506 menunjukkan bahwa jika nilai X₁ dan X₂ tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 6.506.
- 2) b₁ = 0.369 menyatakan jika X₁ bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.369 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X₂.
- 3) b₂ = 0.484 menyatakan jika X₂ bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.484 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X₁.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel

disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online berupa pernyataan melalui google form dan sampel yang sudah terkumpul sebanyak 68 responden. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menguji data tersebut dengan bantuan SPSS 25.

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinear, dan analisis regresi linier berganda. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji T parsial dan uji F simultan. Kemudian setelah melakukan uji hipotesis peneliti melanjutkan uji koefisien determinasi yang terdiri dari uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan. Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban dari masing-masing pengujian, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Iss Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 responden, diperoleh informasi bahwa hasil uji T untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} , yaitu $4.712 > 1.997$, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0.000 <$

0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Iss Indonesia, sehingga hipotesis penelitian (H_1) dapat diterima.

Arti hasil penelitian ini yaitu semakin tinggi disiplin kerja seseorang semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Dengan disiplin kerja yang baik karyawan akan lebih mungkin mencapai target dan tujuan perusahaan. Hal ini karena karyawan bekerja secara teratur dan sistematis, mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan efektifitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ade muslimat & Hariyaty, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 68 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji T untuk variabel motivasi kerja menunjukkan T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} yaitu $5.694 > 1.997$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia, sehingga H_2 diterima.

Arti dari penelitian ini yaitu karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, proaktif, dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja lebih bisa mencapai atau melebihi target, bekerja secara efisien, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Mustaqim & Purba, 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 68 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji F untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $226.702 > 3.14$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia, sehingga H₃ diterima.

Bahwa apabila kedua variabel tersebut saling melengkapi satu sama lain maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja memberikan struktur dan keteraturan, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan dan semangat, yang bersama-sama untuk mencapai kinerja optimal.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian sebelumnya bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Christian & Kurniawan, 2021).

Implikasi Penelitian

Penelitian ini mengungkap bahwa secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Iss Indonesia. Maka dapat disajikan implikasi penelitian sebagai berikut :

1. Dilihat secara parsial variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil uji T dimana variabel Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} . Nilai motivasi kerja (X₁) yaitu sebesar 5.694 nilai motivasi lebih besar dibandingkan dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4.712.
2. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.875 atau 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% lagi variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung implikasi bahwa kedua variabel dapat menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 87,5%

sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y), variabel-variabel ini sangat penting untuk di perhatikan. Jadi dapat diimplikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi terutama variabel motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh paling dominan sebesar 83,2% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja X_1 , diketahui bahwa nilai R square 0.812 atau sebesar 81.2% yang artinya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 18.8% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja X_2 , diketahui bahwa nilai R square 0.832 atau sebesar 83.2% yang artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya 16.8% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia, berdasarkan hasil uji R penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87.5% dan selebihnya 12.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini tentang disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Iss Indonesia maka saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dalam perusahaan saat ini sudah sangat baik tetapi diharapkan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja oleh karyawan maka PT Iss Indonesia harus dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dengan

- memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin dan menetapkan waktu yang lebih ketat lagi kepada karyawan.
2. Motivasi dalam perusahaan saat ini sudah sangat baik tetapi diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dorongan internal yang kuat yang akan membantu karyawan mencapai tujuan jangka panjang diperusahaan, karena berdasarkan hasil jawaban responden terbanyak mengenai motivasi adalah mengenai tingkat cita-cita yang tinggi yaitu sebesar 39 (57,4%) responden yang menjawab sangat setuju.
 3. Perusahaan sudah sangat baik tetapi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Iss Indonesia, perusahaan perlu memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja antar karyawan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi bagi perusahaan.
 4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk penelitian dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ade Muslimat, & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/>
- Ahnaffandika, P. I. (2024). Analisis lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aggaswangi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(April 2024), 1–13. Retrieved from <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Letari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Pakpahan. (2023). Mengukur kinerja melalui motivasi dan beban kerja karyawan bagian produksi PT Central Pangan Pertiwi. *[Journal Name]*, 09(02), 136–146.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont

Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890.
<https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>

Sa'adah Lailatus, S. E. M. M. (2021). *Metode penelitian ekonomi dan bisnis*. Jombang: LPPM.