

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SOEGAMA LAND KOTA TANGERANG SELATAN**Cindy Andita Wulansari****Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**cindyandita4@gmail.com**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Motivasi kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,841 > 1,998$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,692 > 1,998$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,485 > 3,14$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,587, artinya variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,7% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Putra Soegama Land, South Tangerang City. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The data collection

methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this research used a saturated sample technique, namely 65 respondents. Data analysis used the SPSS version 27 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. Partially testing the hypothesis for the work motivation variable (X1) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.841 > 1.998$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that work motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis for the Work Discipline variable (X2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.692 > 1.998$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that Work Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($46.485 > 3.14$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that work motivation (X1) and work discipline (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). The determination obtained by Adjusted R Square is 0.587, meaning that the variables Work Motivation and Work Discipline together have an influence contribution of 58.7% on Employee Performance. Meanwhile, the remaining 41.3% was influenced by other factors not examined in this research.

Keyword : work motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Masalah sumber daya manusia di masa seperti ini masih menjadi sorotan bagi suatu organisasi untuk bertahan di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Tanpa adanya elemen tersebut organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Dan dimasa yang sekarang ini organisasi dituntut dengan efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Simultan ?

Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan secara Simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi / perusahaan.

Menurut Simamora (2020:15) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah "Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, Motivasi Kerja karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik".

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Bila kinerja optimal dan terjadinya suatu kesalahan sangat kecil jika diukur dari sudut pandang setiap orang maka dapat dikatakan pemberian Motivasi Kerja berjalan dengan sangat baik. Kinerja karyawan yang optimal tentu saja memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja juga merupakan suatu elemen penting didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2022:99) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Putra Soegama Land sebagai objek penelitian, yang merupakan salah satu kantor di BSD Tangerang, yang beralamat di Jl. Ciater Raya Griya Loka Sektor 1.1 Blok H4 No.4, RT.05/RW.13, Rw. Buntu, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. Telepon (021) 5381571. Website: <http://putrasoegamagroup.com/>.

Waktu Penelitian

Periode waktu penelitian yang dilakukan yaitu kurang lebih selama 11 bulan dimulai dari bulan Januari 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, pertama-tama dengan pembuatan proposal penelitian, seminar proposal, lalu penyempurnaan materi proposal, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan dan analisis data yang telah didapat oleh penulis dan yang terakhir yaitu proses penyusunan serta sidang skripsi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan pada PT Putra Soegama Land.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, artinya sampel mewakili yang diterapkan sebelumnya, dalam pengambilan sampel ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu

Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Putra Soegama Land yang berjumlah 65 orang.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2022:192). “valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2019:52) “kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan instrument atau pertanyaan yang telah disusun.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat untuk mengukur memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2022:193), “Instrument yang *reliable* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2019:47), “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* atau melihat nilai *Kolmogorov smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengertian uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ke tidak samaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya, menurut Ghozali (2019:108) apabila residualnya memiliki varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Dan menurut Ghozali (2018:125-126) dengan ketentuan :

- 1) Jika penyebaran data pada grafik scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- 2) Jika penyebaran data pada grafik *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan data terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas. Menurut Ghozali (2019:105), “uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*)”.

Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Parsial (Uji t)

Uji statistic t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang di tentukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau sampel yang ditentukan, maka perlu dilakukan ujisignifikansi secara parsial”.

Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

Uji statisitk f pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen Ghazali (2018:22).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Data

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, penulis menggunakan software SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan Tidak Valid.

n = 65 (Jumlah sampel)

α = 5% (Tingkat signifikansi)

Dk = $n - 2$ (Derajat kebebasan)

Dk = $65 - 2 = 63$

$r_{\text{tabel}}(\alpha, dk)$

$r_{\text{tabel}}(5\%, 63) = 0,244$ (tabel r product momment)

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel Motivasi Kerja (X1) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1):

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,720	0,244	Valid
	X1.2	0,569	0,244	Valid
	X1.3	0,599	0,244	Valid
	X1.4	0,705	0,244	Valid
	X1.5	0,333	0,244	Valid
	X1.6	0,629	0,244	Valid
	X1.7	0,505	0,244	Valid
	X1.8	0,629	0,244	Valid
	X1.9	0,782	0,244	Valid
	X1.10	0,609	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

a) Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja (X2) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Disiplin	X2.1	0,686	0,244	Valid
	X2.2	0,749	0,244	Valid
	X2.3	0,746	0,244	Valid
	X2.4	0,593	0,244	Valid
	X2.5	0,651	0,244	Valid

Kerja (X2)	X2.6	0,660	0,244	Valid
	X2.7	0,664	0,244	Valid
	X2.8	0,762	0,244	Valid
	X2.9	0,683	0,244	Valid
	X2.10	0,636	0,244	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2023

b) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,694	0,244	Valid
	Y.2	0,508	0,244	Valid
	Y.3	0,804	0,244	Valid
	Y.4	0,657	0,244	Valid
	Y.5	0,554	0,244	Valid
	Y.6	0,708	0,244	Valid
	Y.7	0,662	0,244	Valid
	Y.8	0,711	0,244	Valid
	Y.9	0,780	0,244	Valid
	Y.10	0,612	0,244	Valid

Data diolah SPSS versi 27, 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir pernyataan sudah memenuhi kriteria persyaratan kehandalan dan konsistensi data sebagai alat pengumpul data. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,60 maka item yang valid dikatakan reliabel.

Jika nilai *alpha cronbach's* < 0,60 maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

Hasil output uji reliabilitas variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* SPSS versi 27 dalam uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja (X1) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X1):

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,806	10

Sumber: *Output SPSS VERSI 27, 2023*

b. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikutini hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,871	10

Sumber: *Output SPSS VERSI 27, 2023*

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 10 butir pernyataan.

Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,857	10

Sumber: *Output SPSS VERSI 27, 2023*

Pengujian Asumsi Klasik

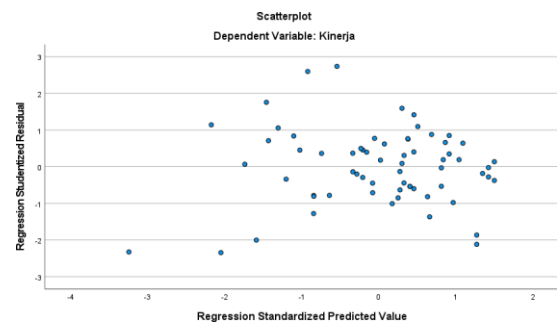
Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions* SPSS versi 27. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji lilliefors, *kolmogorof-smirnov*, dan analisis grafik histogram. Hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS VERSI 27 adalah sebagai berikut:

a. Metode *Kolmogorov-Smirnov Test*

Uji normalitas juga dapat menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan non



parametrik statistik, dengan cara menentukan lebih dulu hipotesis pengujianya. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji kolmogorov-smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,135	4,321		1,420	,161		
Motivasi_Kerja	,371	,096	,317	3,841	<,001	,945	1,059
Disiplin_Kerja	,496	,064	,636	7,692	<,001	,945	1,059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS VERSI 27, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatter plot*, cara mempresiksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatter plot*, dalam pengujian grafik *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pola Gambar Scatterplot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- Bila VIT > 10 dan TOL < 0,01, maka terdapat masalah multikolinearitas.
- Bila VIF < 10 dan TOL > 0,1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil output uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,96570217	
Most Extreme Differences	Absolute	,066	
	Positive	,066	
	Negative	-,057	
Test Statistic			,066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,686	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,674
		Upper Bound	,698

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS VERSI 27, 2023

1. Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,135	4,321		1,420	,161	
	Motivasi_Kerja	,371	,096	,317	3,841	<,001	,945 1,059
	Disiplin_Kerja	,496	,064	,636	7,692	<,001	,945 1,059

a. Dependent Variable: Kinerja

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga bermakna variabel independen tidak berimbans pada variabel dependen. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan > 0,05, maka H_0 diterima serta H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berimbans pada variabel dependen.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut: $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$
 $\alpha = 5\% = t(0,05/2 ; 65-2-1)$
 $= t(0,025 ; 62) = 1.998$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509,270	2	754,635	46,485	<,001 ^b
	Residual	1006,515	62	16,234		
	Total	2515,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Uji Signifikansi Regresi secara Parsial

Sumber: Output SPSS VERSI 27, 2023

2. Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Menentukan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut: $F_{tabel} = f(k; n - k)$

$$F = (2; 65 - 2)$$

$$F_{tabel} = (2; 63) = 3,14$$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19

Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

Sumber: Output SPSS VERSI 27, 2023

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 6,135 + 0,371 X_1 + 0,496 X_2$, maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,587. Hasil uji parsial (Uji T) antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,841 > 1,998$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,5$) sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 6,135 + 0,371 X_1 + 0,496 X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,367. Hasil uji parsial (Uji T) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ($7,692 > 1,998$), dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 6,135 + 0,371 X_1 + 0,496 X_2$, dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja dan disiplin kerja mempunyai konstanta positif sebesar 6,135. Hasil uji simultan (Uji F) antara Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($46,485 > 3,14$), dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan. Determinasi Rsquare (R^2) sebesar 0,587, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 58,7% variabel Motivasi Kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam proses penelitian pada PT. Putra Soegama Land, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 65 responden saja. Untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambahkan jumlah sampel.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan kinerja pada PT. Putra Soegama Land, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi.
3. Dalam penelitian variabel bebas yang digunakan hanya sebatas variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dalam kinerja.

Periode penelitian ini relative pendek sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka Panjang

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Soegama Land Tangerang Selatan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. PT. Putra Soegama Land disarankan untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar menambahkan semangat kerja, contohnya membuat program karyawan teladan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja atau kualitas kerja yang meningkat.
2. PT. Putra Soegama Land disarankan untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk disiplin kerja agar menambahkan karyawan yang mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan, contohnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin waktu, disiplin bersikap atau disiplin mentaati peraturan perusahaan.
3. PT. Putra Soegama Land disarankan untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk kinerja karyawan agar karyawan memiliki hasil standar sesuai yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, contohnya kenaikan jabatan untuk karyawan yang dapat menguasai pekerjaan, mempunyai loyalitas, mampu bekerja kerjas atau mempunyai komitmen proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, adapun cara untuk perusahaan menerapkan kerjasama yang baik yaitu dengan menciptakan suasana yang nyaman, serta yang terpenting selalu menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe. Unimal PressFahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Emron. Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Firmansyah, Anang. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. G.R. Terry (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, PengMotivasi Kerjaan dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hutahaean. Jeperson. (2014). *Konsep Sistem Informasi*. 1th ed, Yogyakarta: Budi Utama
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. RefikaAditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, dan Lia Yuliana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny

Press.

- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nickels, McHugh dan McHugh. (2009). *Pengantar Bisnis*. Edisi 8 Buku 1. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusmiar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press

Reverensi Jurnal

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi.

- Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 9(1), 23-29.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 2(1), 53-70.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1245-1253.