



Ranah Research
Journal of Multidisciplinary Research and Development
082170743613 | ranahresearch@gmail.com | <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865



DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Sinergi Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Paraduta Servis Indonesia

Nesti Indriyani¹, Nuraeni²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan, Indonesia, nestiindriyani363@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan, Indonesia, nur.aini@umj.ac.id

Corresponding Author: nestiindriyani363@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to test and analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 45 employee respondents of PT. Paraduta Sevis Indonesia. The research method used is a quantitative method that is associative using primary data. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $3.286 > 2.018$ and a significant $0.000 < 0.050$, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $2.736 > 2.018$ and a significant $0.000 < 0.050$.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 responden karyawan PT. Paraduta Sevis Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar $3,286 > 2,018$ dan signifikan $0,000 < 0,050$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,736 > 2,018$ dan signifikan $0,000 < 0,050$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019: hal. 2) Sumber daya manusia, pada dasarnya adalah salah satu modal yang sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Orang-orang yang bertanggung jawab untuk menggerakkan dan menentukan cara suatu perusahaan mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif adalah orang-

orang yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan serta karyawan yang rajin dan bersemangat, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Namun beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan harapan organisasi, sehingga kinerja yang diharapkan tidak tercapai.

Menurut (Afandi 2018) kinerja juga dikenal sebagai performance untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam organisasi karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri agar mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sikap, bakat, dan prestasi membentuk gagasan kinerja. Salah satu cara untuk mengukur kinerja seseorang adalah dengan melihat seberapa banyak kontribusi seseorang terhadap strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau organisasi. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Kinerja mencakup standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga orang yang mencapai standar tersebut dianggap berkinerja baik atau kurang baik.

PT. Paraduta Servis Indonesia didirikan pada tanggal 3 agustus 2015. Perusahaan menawarkan berbagai macam jasa pelayanan keamanan seperti jasa penjagaan, acara & keamanan eksekutif, layanan konsultasi keamanan, pelatihan keamanan dan pendidikan. Perangkat keamanan & teknologi modern, transit pengiriman uang & barang berharga, serta layanan informasi.

PT. Paraduta Servis Indonesia pelayanan keamanan berintegritas, memiliki komitmen untuk menyediakan penjaga keamanan paling menonjol yang sudah melalui pelatihan khusus. Semua personil keamanan kami sudah dilatih untuk mengikuti perkembangan teknologi modern khususnya dalam hal menggunakan perangkat keamanan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Satpam P3SRS Menara Kuningan Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	86,7	86,9	89,3
2	Kuantitas Kerja	81,8	81,6	84,9
3	Kehadiran	96,9	96,1	95
4	Inisiatif	88,7	86,2	89,7
5	Kepemimpinan	82,8	87,3	84,4
Rata-rata		87,38	87,62	88,66
Kategori		C	C	C

Sumber : PT. Paraduta Servis Indonesia/Perisai Nusantara

Tabel 2. Standar Penilaian Pelaksanaan Kinerja

NILAI	KATEGORI
> 100	Sangat Baik
100	Baik
81-99	Cukup
61-80	Kurang
< 60	Sangat Kurang

Sumber : PT. Paraduta Servis Indonesia/Perisai Nusantara

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi atau kecenderungan menurun. Penurunan penilaian kinerja selama 3 tahun dari 2022 – 2024 belum ada peningkatan sehingga masih dikategorikan dengan cukup, pada tahun 2022 yaitu dengan nilai rata – rata 87,38 dikategorikan cukup, pada tahun 2023 kinerja karyawan dengan rata – rata 87,62 dan pada tahun 2024 dengan rata – rata nilai 88,66 masih dikategorikan dengan cukup.

Tabel 3. Gap Research

NO	Peneliti dan Tahun	Variabel Dependen	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1.	Muhammad Ekhsan (2019) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	KINERJA	Positif dan Signifikan	Positif dan Signifikan
2.	Harahap et al (2022) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan		Positif dan Signifikan	Berpengaruh tidak signifikan
3.	Arsindi et al (2020) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan		Positif dan Signifikan	Positif dan Signifikan

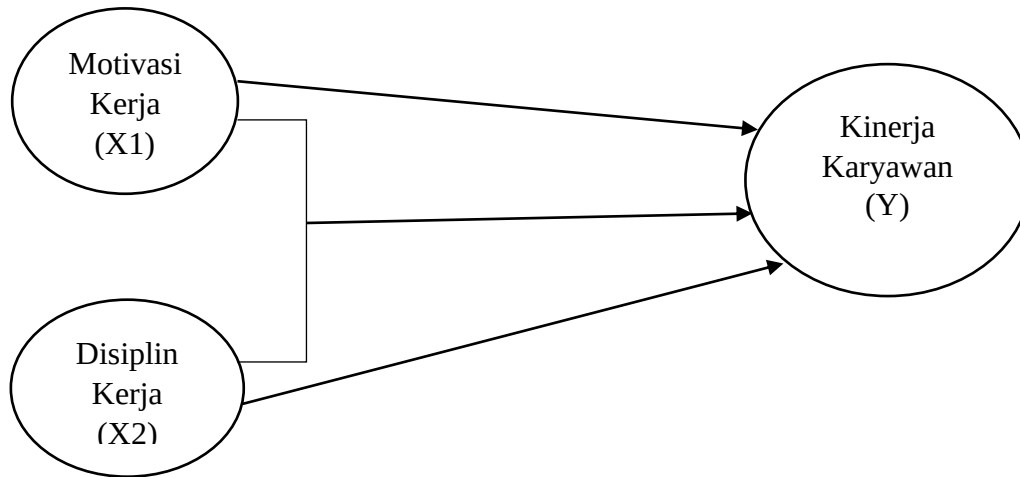
Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin karena setiap organisasi atau perusahaan maupun negeri dan swasta faktor kinerja karyawan selalu berpengaruh pada kinerja karyawan. Kedisiplinan seorang karyawan merupakan dampak yang sangat berpengaruh untuk suatu perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang mereka miliki untuk bekerja.

Salah satu faktor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan aturan, norma dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kombinasi kedua faktor ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi juga merupakan dorongan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Selain itu motivasi merupakan salah satu komponen yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal, karena motivasi adalah keadaan seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang (Arsindi et al., 2020). Salah satu karakteristik utama organisasi adalah keteraturan, disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan energi.

Menurut (Ekhsan, 2019) disiplin kerja merupakan bagian dari disiplin yang baik. banyak orang tahu bahwa disiplin diri dapat mengurangi kemalasan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Sinergi motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Paraduta Servis Indonesia”.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paraduta Servis Indonesia
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paraduta Servis Indonesia

METODE

Desain penelitian merupakan pedoman dan teknik yang dirancang untuk mempermudah pemahaman serta analisis data dalam suatu penelitian, baik terhadap perusahaan maupun instansi tertentu. Desain penelitian berfungsi sebagai pola atau rencana yang harus diikuti dalam proses analisis untuk mendapatkan hasil yang valid. Penelitian menggambarkan hubungan antar variabel, proses pengumpulan data, serta analisis data yang dilakukan secara sistematis. Menurut Alifa, Islah, dan Normansyah (2020), desain penelitian mencakup aturan dan teknik yang digunakan dalam perencanaan penelitian untuk menyusun strategi yang efektif. Tujuan utama dari desain penelitian adalah menciptakan model penelitian yang baik. Sementara itu, menurut Nana dan Elin (2018), metode penelitian dapat dibagi menjadi tiga jenis utama, yaitu deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai suatu variabel secara mandiri tanpa membandingkannya dengan variabel lain. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi serta memberikan interpretasi terhadap data penelitian dalam bentuk deskripsi, gambar, atau ilustrasi sehingga hasilnya dapat disampaikan secara sistematis dan akurat. Penelitian komparatif berfokus pada perbandingan variabel dalam sampel yang lebih dari satu atau dalam periode waktu yang berbeda. Metode ini digunakan untuk menilai perbedaan yang terdapat dalam suatu data penelitian dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu fenomena. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian ini sering digunakan dalam metode kuantitatif untuk mengidentifikasi pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sebagai contoh, penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Dengan demikian, penelitian asosiatif berperan penting dalam mengembangkan teori yang dapat digunakan untuk menggambarkan, menganalisis, serta mengendalikan berbagai permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%

kriteria pengujiannya adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 45, dan didapat $df = 45-2$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2940.

Tabel 4. Uji Validitas Instrument Motivasi Kinerja Karyawan (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Instrument 1	0,605	0,2940	Valid
Instrument 2	0,762	0,2940	Valid
Instrument 3	0,734	0,2940	Valid
Instrument 4	0,672	0,2940	Valid
Instrument 5	0,738	0,2940	Valid
Instrument 6	0,775	0,2940	Valid
Instrument 7	0,763	0,2940	Valid
Instrument 8	0,695	0,2940	Valid
Instrument 9	0,517	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 4 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,2940 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Motivasi Kinerja Karyawan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 5. Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Instrument 1	0,735	0,2940	Valid
Instrument 2	0,720	0,2940	Valid
Instrument 3	0,570	0,2940	Valid
Instrument 4	0,694	0,2940	Valid
Instrument 5	0,721	0,2940	Valid
Instrument 6	0,802	0,2940	Valid
Instrument 7	0,627	0,2940	Valid
Instrument 8	0,681	0,2940	Valid
Instrument 9	0,621	0,2940	Valid
Instrument 10	0,661	0,2940	Valid
Instrument 11	0,708	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 5 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,2940 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan disiplin valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 6. Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Instrument 1	0,555	0,2940	Valid
Instrument 2	0,690	0,2940	Valid
Instrument 3	0,504	0,2940	Valid
Instrument 4	0,614	0,2940	Valid
Instrument 5	0,523	0,2940	Valid
Instrument 6	0,780	0,2940	Valid
Instrument 7	0,528	0,2940	Valid
Instrument 8	0,381	0,2940	Valid
Instrument 9	0,658	0,2940	Valid
Instrument 10	0,702	0,2940	Valid
Instrument 11	0,457	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 6 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,2940 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar atau diatas 0,600. Apabila *Cronbach Alpha* suatu onstrument dibawah lebih kecil atau nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrument variabel independent yang akan di uji sebanyak 9 instrument variabel Motivasi Kerja, 11 instrument Disiplin Kerja dan variabel 11 instrument untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	864	0,600	Reliabel
Disiplin	882	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	795	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

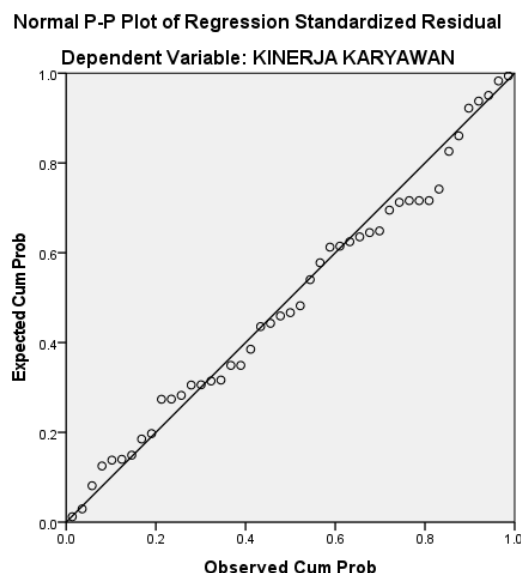
Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

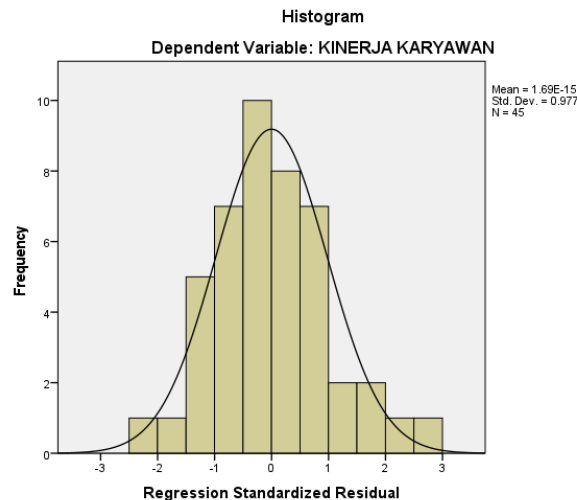
Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar disekitar diagonal serta sebaran data pada grafik histogram mendekati garis normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai nilai regresi yang terdistribusi secara normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram


Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dilihat dari gambar 3 menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang biasa digunakan yaitu melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan $VIF < 10$, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.512	3.418		4.538	.000		
	MOTIVASI	.416	.127	.474	3.286	.002	.368	2.714
	DISIPLIN	.331	.121	.395	2.736	.009	.368	2.714
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel 8 terlihat bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau hubungan antara variabel independent dan variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini. Hal ini tercermin dari nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,368 dan nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,368.

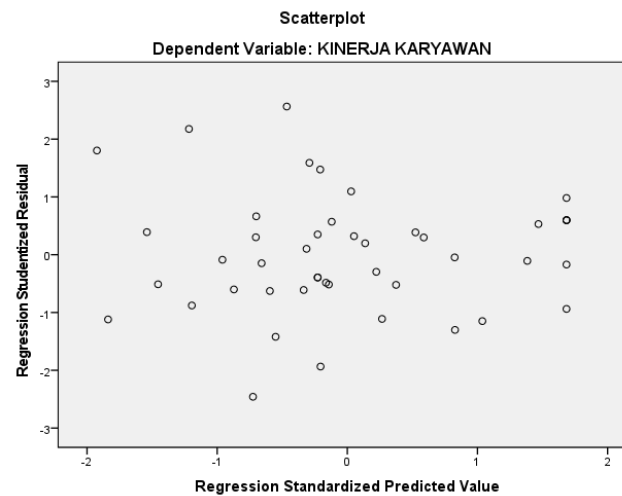
Berdasarkan kedua variabel independent tersebut yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada dibawah 10 yaitu sebesar 2,714 untuk variabel Motivasi dan 2,714 untuk variabel Disiplin. Artinya semua variabel bebas atau variabel independent tidak memiliki hubungan yang kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau variabel independent yang digunakan dalam model regresi penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik

Scatter Plot untuk mengetahui apakah terdapat pola tertentu antara SPRESID dan ZPRED. Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari gambar 4.5 diatas terlihat bahwa titik-titik pada grafik terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukan bahwa variabel pada penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent atau variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara keseluruhan terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian *Software SPSS* diperoleh hasil pengujian pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	15.512	3.418		4.538	.000	
	MOTIVASI	.416	.127	.474	3.286	.002	.368 2.714
	DISIPLIN	.331	.121	.395	2.736	.009	.368 2.714

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS

Dari hasil tabel 9, kemudian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,512 + 416 + 331$$

Dari hasil analisis regresi variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

α = konstanta sebesar 15,512 menyatakan bahwa apabila peningkatan dari variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) (X₁=0, X₂=0) atau dipertahankan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 15,512.

$\beta_1 = 416$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja yang memiliki nilai positif atau hubungan searah. Artinya bila Motivasi Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat sebesar 416.

$\beta_2 = 331$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai positif atau hubungan searah. Artinya bila Disiplin Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga sebesar 331.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau uji R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat mengetahui model regresi yang diestimasi baik atau tidak atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa besar variabel yang dimiliki oleh variabel dependen Y yaitu Kinerja Karyawan kemudian dapat dijelaskan oleh variabel independent (X) yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

Nilai koefisien determinasi ditentukan berdasarkan nilai *R-square* pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.678	.663	2.726	1.991
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI					

Sumber : Olah Data SPSS

Pada tabel 10 menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,678 atau 67,8%. Hal ini menunjukan bahwa besarnya variabilitas pada variabel independent dapat menjelaskan sebesar 67,8% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel lainnya.

Uji Statistik

Uji t

Pengujian ini menggunakan uji t untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas atau independent (X) dengan variabel terikat atau variabel dependen (Y) yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan hasil pengujian *Software SPSS 27* maka didapatkan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.512	3.418		4.538	.000		
	MOTIVASI	.416	.127	.474	3.286	.002	.368	2.714
	DISIPLIN	.331	.121	.395	2.736	.009	.368	2.714
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Olah Data SPSS

Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $3,286 > 2,018$. Kemudian diketahui bahwa nilai *sig* sebesar 0,000 dimana nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2,736 > 2,018$. Kemudian diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$. Dimana n jumlah observasi dan k jumlah variabel. Perhitungan f tabel $df = n-k-1 = 45-2-1 = 42$ (3,22).

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.763	2	328.382	44.200	.000 ^b
	Residual	312.037	42	7.429		
	Total	968.800	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji f, diketahui bahwa nilai f hitung (44,200) > f tabel (3,22) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independent yaitu Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai maupun diri instansi, yang memacu mereka untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Paraduta Servis Indonesia.

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

Disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku di instansi dalam melaksanakan tugasnya, serta menghindari pelanggaran karena hal tersebut dapat merugikan dirinya sendiri. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paraduta Servis Indonesia.

KESIMPULAN

Secara umum, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun setiap perusahaan memiliki faktor dominan yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pembahasan dan analisis data, dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paraduta Servis Indonesia. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

REFERENSI

- Afandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)." : 13–29.
- Aisah, Siti, and Yuri Triono. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Simki Economic* 6(2): 296–302. doi:10.29407/jse.v6i2.325.
- Al Hafizh, Muhammad, and Arif Hartono. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian." *Selekta Manajemen* 01(04): 97–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>.
- Alifa, Islah, Normansyah, Irvan. 2020. "Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta)." *Metode Penelitian*: 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>.
- Andriyani, Nina, Ramadhani Hamzah, and Riduan Siagian. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International." *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15(2): 24–32.
- Effendi, M., and Febrie Yogie. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1(1): 88–98. doi:10.31539/jomb.v1i1.654.
- Ekhsan, Muhamad, and Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1.
- Fauzia, Farikha Astri, Johnson Dongoran, and Ocky Sundari. 2020. "Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 4(2): 511–37.
- Harahap, Sandhi Fialy, Syati Manaharawan Siregar, and Robby T Anizar Abdillah Reza. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Putra Mandiri Medan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 374–83. doi:10.36778/jesya.v5i1.613.
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina ' Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2): 58–69. doi:10.36778/jesya.v3i2.161.
- Mangkunegara. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta." *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi* 2(1): 44–62.
- Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arsindi, Pengaruh, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, and Amir Mahmud. 2020. *5 Center of Economic Student Journal Center of Economic Student Journal* 3(2) (2021) | 86.
- Nana, Darna, and Herlina Elin. 2018. "Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1): 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>.
- Ningsih, Fitria, Ferry Muliadi Manalu, and Dhenny Asmarazisha. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia.” *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8(2): 129–34. doi:10.33373/jeq.v8i2.3819.
- Paryanti. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(1): 9–19.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. 2020. “~~濟無~~No Title No Title No Title.” *Journal GEEJ* 7(2): 13–47.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18(01): 22–38. doi:10.36406/jam.v18i01.375.
- Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.” *Ikraith-Ekonomika* 6(1): 22–32. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.
- Sutrisno, Edy. 2017. “The Power Of Empowerment: Menggali Potensi Karyawan Melalui Penciptaan Motivasi Kerja Serta Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Eksos* 13(1): 1–18.
- Tafonao, Yarlina. 2023. “Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 6(1): 118–29.