

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Cabang Jambi

A.Rozi¹, Achyat Budianto², Evrina³, M Alfin Muarif⁴

^{1,3,4} Jurusan Manajemen Universitas Adiwangsa Jambi

² Ekonomi Syariah, UIN STS Jambi

arozi.130978@gmail.com: achyat.ultra@uinjambi.ac.id: evrinarina.85@gmail.com:
malfin087@gmail.com

ABSTRACT

This research scrutinized the impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sucofindo, Jambi Branch. Employing a quantitative approach, the investigation was conducted on 62 workers from PT. Sucofindo, Jambi Branch, was chosen as the population and sample, and data gathering was executed via questionnaire dissemination. The sample selection was performed utilizing a saturated sampling methodology. At the same time, data analysis comprised descriptive examination, multiple linear regression, and simultaneous, partial evaluations of the determination coefficient. Employee Performance is favorably and considerably influenced by Work Discipline (X1), evidenced by a significance index of 0.000, below 0.05, and a derived t-statistic of 6.280, surpassing the threshold t-table statistic of 1.671. Similarly, Employee Performance is positively and significantly affected by Work Motivation (X2), as demonstrated by a significance index of 0.000, lower than 0.05, and a derived t-statistic of 6.841, more significant than the threshold t-table statistic of 1.671. These factors, Work Discipline and Work Motivation, are instrumental in enhancing Employee Performance. In summation, it has been discerned that Employee Performance is profoundly impacted by both Work Discipline (encompassing time scheduling, structuring, conduct, and additional protocols) and Work Motivation, which inherently pertains to skill diversity, task identification, task importance, independence, and responses. Employee Performance is elevated through heightened Work Discipline and Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan maksud meneliti dan menyelidiki pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Jambi. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam analisis ini. Populasi dan sampel yang terdiri dari 62 karyawan di PT. Sucofindo Cabang Jambi, dipilih dalam kajian ini, di mana pendistribusian kuesioner menjadi metode pengumpulan data. Pemilihan sampel diterapkan melalui teknik sampling jenuh dan proses pengolahan data melibatkan analisis deskriptif, regresi linear berganda, serta evaluasi simultan, parsial, dan koefisien determinan. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dengan sebuah nilai signifikansi sebesar 0,000 yang terletak di bawah 0,05 serta angka t terhitung sebesar 6,280 yang melampaui angka t tabel 1,671. Di pihak lain, motivasi kerja (X2) secara positif dan signifikan pula dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dengan sebuah nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 serta angka t terhitung sebesar 6,841 yang melebihi angka t tabel 1,671. Secara bersama-sama, kedua variabel, disiplin kerja dan motivasi kerja, memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan secara signifikan oleh disiplin kerja, yang meliputi pengaturan waktu, struktur organisasi, tindakan, serta regulasi tambahan, bersama dengan motivasi kerja, yang secara langsung berkaitan dengan variasi kemampuan, definisi peran, relevansi pekerjaan, independensi, serta tanggapan. Peningkatan kinerja karyawan difasilitasi oleh tingginya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, elemen kunci yang diwakili oleh sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi tersebut. Keberadaan manusia yang sangat krusial dalam menjalankan operasi organisasi telah menjadikan

mereka kontributor esensial dalam meraih tujuan individu dan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020) yang menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi, di mana keberhasilan operasional bergantung pada pengelolaan yang efektif. Kepuasan yang dirasakan oleh tenaga

kerja terhadap pekerjaannya, merupakan hasil dari pengelolaan unsur manusia secara efektif oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Armstrong (2020) juga menguraikan bahwa peran MSDM sangat penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa puas, sehingga mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, diuraikan peran esensial sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Untuk merealisasikan visi serta misinya, setiap lembaga mengadopsi aneka taktik serta inisiatif. Terdapat karakteristik unik pada setiap badan, yaitu visi, misi, serta sasaran yang dimilikinya.

Dalam menjalani operasi, sumber daya manusia diposisikan secara sentral oleh semua lembaga, baik negeri maupun swasta. Disampaikan oleh Suryani et al. (2020) bahwa unsur utama dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pekerjaan tiap-tiap individu atau kelompok dalam sebuah organisasi terutama dipengaruhi oleh kapasitas mereka untuk merealisasikan visi dan misi dari perusahaan tempat mereka bertugas. Indikasi keberhasilan organisasi yang efisien diwakili oleh pencapaian tujuan yang sudah diatur sebelumnya, yang tercermin pada kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Dengan mengukur capaian aktual pekerjaan terhadap standar yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja karyawan dinilai. Kinerja dipandang sebagai hasil yang diperoleh, yang dicapai baik oleh tim maupun individu, dalam suatu organisasi dengan memperhatikan norma yang berlaku. Afandi (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil usaha seseorang atau grup di dalam perusahaan, yang diadaptasi sesuai dengan otoritas dan kewajiban yang dimiliki, serta dijalankan dalam batasan hukum dan etika yang legal. Karyawan yang berpotensi menampilkan kinerja yang unggul adalah kebutuhan bagi organisasi yang berambisi untuk berkembang.

Tugas yang ditugaskan sering kali didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam menuntaskan pekerjaan tersebut. Oleh organisasi secara keseluruhan, peningkatan kinerja akan dihasilkan melalui pekerjaan yang lebih apik dari karyawan yang memperlihatkan kinerja unggul. Sebuah dampak positif pada kinerja akan tercipta oleh karyawan yang merasa terintegrasi dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan bertindak dengan lebih bersemangat (Roki et al 2023). Sehubungan dengan itu, oleh keberhasilan organisasi, kinerja karyawan ditetapkan sebagai elemen krusial.

Melalui berbagai faktor seperti volume tugas, mutu pekerjaan, presisi waktu, hadirin, serta kapasitas kerja kolektif diukur kinerja

karyawan (Bangun, 2012). Evaluasi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi tujuan pengukuran kinerja ini. Organisasi memerlukan performa superior untuk meraih tujuan serta meningkatkan norma operasi dalam korporasi, demikian diungkapkan oleh Avni et al., (2015). Kinerja memuaskan kerap didukung oleh disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang kuat. Disiplin di tempat kerja merupakan alat komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sehingga masalah-masalah yang muncul dapat diatasi, dan moral kerja dapat ditingkatkan. Disiplin juga memastikan karyawan mematuhi norma sosial dan hukum yang berlaku (Zainal, 2004).

Kinerja karyawan yang unggul seringkali dikaitkan dengan mereka yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dibandingkan individu yang memiliki tingkat disiplin yang rendah. Dorongan motivasi diperlukan agar disiplin kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja para pekerja. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah kondisi psikologis yang menginspirasi individu untuk menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2011), motivasi yang optimal tercapai ketika para pekerja diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kesanggupan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan serta melakukan pengambilan keputusan di lingkungan kerja mereka diperinci melalui struktur tugas yang memadukan ragam kemampuan, peran pekerjaan, pentingnya pekerjaan, otonomi, serta reaksi yang diterima, seperti yang diuraikan oleh Hackman dan Oldham. Faktor-faktor ini mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil pengkajian yang dilakukan oleh Sahwani et al. (2022) menunjukkan bahwa pengaruh positif ditentukan oleh disiplin kerja, sementara motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Saputro & Verawati (2022) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Uleng et al. (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berlandaskan temuan riset yang berbeda-beda, diusulkan oleh peneliti untuk melaksanakan analisis lebih lanjut guna menilai apakah motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Cabang Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Dalam tulisan Syafitriningsih (2017) sikap, perilaku, dan tindakan yang patuh terhadap norma organisasi, baik resmi maupun tidak resmi, diinterpretasikan sebagai disiplin kerja. Selanjutnya, Karollah et al. (2021) menunjukkan bahwa karakteristik disiplin kerja harus diinternalisasi oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Penyebabnya adalah bahwa keberadaan disiplin memungkinkan organisasi untuk operasi yang efisien dan tercapainya sasaran yang ditetapkan. Definisi disiplin kerja dijelaskan melalui kesadaran dan kemauan setiap individu untuk tunduk pada semua regulasi perusahaan serta norma sosial yang diterima. Kesadaran tersebut dinyatakan melalui kepatuhan sukarela terhadap regulasi dan pengakuan atas kewajiban serta tanggung jawab yang diemban (Hasibuan, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Siagian (2014) menegaskan beberapa unsur yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, di antaranya:

1. Ketepatan Waktu. Karyawan diharapkan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat pada waktunya sebagai bentuk disiplin dalam bekerja.
2. Penanganan Alat-alat Kantor. Demonstrasi disiplin yang tinggi oleh seorang karyawan diwujudkan melalui penggunaan alat-alat kantor secara tepat, yang memungkinkan alat tersebut untuk dijaga dari kerusakan.
3. Penanggungjawaban. Disiplin yang baik tercermin dari karyawan yang menuntaskan tugasnya berdasarkan prosedur yang ada dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
4. Kepatuhan pada Regulasi. Perusahaan Disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan regulasi yang ditetapkan dan tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) motivasi merupakan proses yang mendorong, menuntun, dan memelihara tindakan individu. Untuk seorang manajer, motivasi kerja tergolong esensial mengingat tercapainya tujuan perusahaan mesti diwujudkan oleh pihak lain. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar bekerja secara efektif, sehingga baik keinginan karyawan maupun tujuan organisasi dapat tercapai. Dikemukakan oleh Zainal et al. (2018) bahwa motivasi kerja merupakan kumpulan sikap serta nilai-nilai yang menggerakkan seseorang demi tercapainya

tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kepentingan individu tersebut.

Teori Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Abraham Maslow

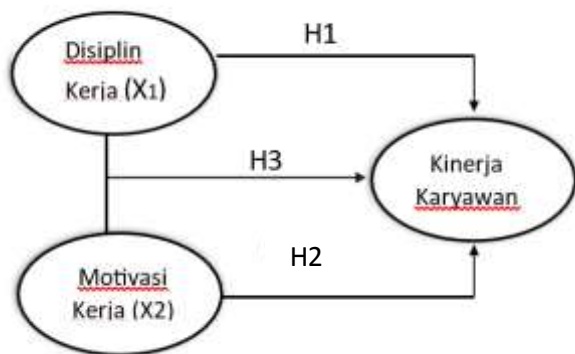
Dinyatakan oleh Abraham Maslow dalam Frager & Fadiman (2013) bahwa keperluan elementer dihadapi oleh hampir setiap individu. Dalam 5 strata berwujud piramida, kebutuhan ini digambarkan, dan dorongan dimulai dari strata paling bawah. Hierarki Kebutuhan Maslow, yang terdiri dari lima tingkatan, bertransformasi dari keperluan biologis yang esensial menjadi motif psikologis yang lebih maju, yang relevan hanya ketika keperluan dasar manusia telah terpenuhi. Berikut yang menjadi faktor-faktor kebutuhan motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik (haus, lapar, dan sebagainya).
- b. Syarat untuk perlindungan (untuk dilindungi, untuk merasa aman, jauh dari bahaya).
- c. Keinginan untuk kecintaan dan perasaan kepemilikan (hubungan dengan individu lain, penerimaan sosial, memiliki).
- d. Kebutuhan akan pengakuan (kemampuan, prestasi, dorongan dan pujian).
- e. Prasyarat kognitif untuk aktualisasi diri: mengetahui, mengeksplorasi, dan memahami. Keteraturan, keseimbangan, dan kebutuhan adalah yang dibutuhkan oleh estetika, sedangkan aktualisasi diri adalah tentang mencapai potensi seseorang dan merasa puas dengan diri sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Zainal et al. (2018) bahwa keberhasilan seseorang sepanjang periode tertentu dalam menyelesaikan kewajibannya dinilai berlandaskan norma kerja, sasaran, atau cita-cita yang dipersetujui sebelumnya dan mencerminkan kinerja. Oleh manajer dan karyawan, tindakan-tindakan yang perlu dijalankan untuk memenuhi ambisi organisasi menjadi fokus pengelolaan kinerja. Sebagai elemen dari taktik pengelolaan, kinerja dilihat yang bertujuan untuk mengembangkan relasi serta memastikan komunikasi yang efisien. Output aktivitas dan sikap seorang individu dalam interval waktu yang spesifik, umumnya sepanjang satu tahun, dipahami sebagai kinerja (Kasmir, 2016).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Diduga Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI

Penelitian ini mengimplementasikan metodologi deskriptif bersama variasi kausal komparatif. Sasarannya adalah untuk mendeskripsikan karakter dari peristiwa yang terjadi selama pelaksanaan penelitian dan mengeksplorasi pemicu dari peristiwa itu. Dalam penelitian ini, keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Cabang Jambi telah diuraikan. Faktor-faktor bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) sebagai elemen-elemen yang terikat, telah dianalisis dalam penelitian ini.

Pada penelitian yang dijalankan, seluruh anggota PT. SUCOFINDO Cabang Jambi, yang tercatat sebanyak 62 orang, dipilih menjadi populasi dan sampel. Informasi terkumpul melalui alat kuesioner dan pengecekan keabsahan serta keandalan informasi tersebut dilaksanakan. Pada evaluasi statistik yang diterapkan termasuk analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T, uji F, serta R Square.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setiap pertanyaan dalam survei, yang kesahihannya diragukan, dipertanyakan keabsahannya melalui verifikasi keotentikan dalam angket yang telah disusun; apakah ini autentik atau sebaliknya. Ditampilkan pada tabel di bawah ini adalah temuan korelasi untuk setiap pertanyaan yang diuji. Ghozali & Ratmono (2013)

mengatakan bahwa pertanyaan dianggap signifikan apabila nilai korelasinya (R) melebihi batasan yang ditetapkan dalam tabel R, yaitu > 0,3.

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pernyataan Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,478	0,30	Valid
2	0,559	0,30	Valid
3	0,526	0,30	Valid
4	0,734	0,30	Valid
5	0,649	0,30	Valid
6	0,510	0,30	Valid
7	0,622	0,30	Valid
8	0,632	0,30	Valid

Berdasarkan tabel diperoleh informasi bahwa tidak ada satupun pertanyaan yang tidak terbukti kebenarannya, sebaliknya semua pertanyaan valid karena r hitung > r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pernyataan Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,435	0,30	Valid
2	0,447	0,30	Valid
3	0,455	0,30	Valid
4	0,462	0,30	Valid
5	0,560	0,30	Valid
6	0,487	0,30	Valid
7	0,512	0,30	Valid
8	0,419	0,30	Valid
9	0,536	0,30	Valid
10	0,388	0,30	Valid

Dari hasil pengolahan data uji validitas terlihat bahwa nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,435	0,30	Valid
2	0,518	0,30	Valid
3	0,512	0,30	Valid
4	0,497	0,30	Valid
5	0,621	0,30	Valid
6	0,513	0,30	Valid
7	0,368	0,30	Valid
8	0,414	0,30	Valid
9	0,483	0,30	Valid
10	0,442	0,30	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel maka semua pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Keandalan hasil uji diperiksa untuk mengonfirmasi kepercayaan terhadap kuesioner yang digunakan dalam riset dengan tujuan mengumpulkan data tentang variabel yang terpantau. Satu kuesioner diakui reliabel apabila skor Cronbach Alpha yang dimiliki melebihi 0,60 (Ghozali & Ratmono, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	8	0,734	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,617	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,648	Reliabel

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa angka Cronbach Alpha yang melebihi 0,60 mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan yang tercatat dalam kuesioner dianggap dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa residu yang telah distandarisasi dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak adalah tujuan dari uji normalitas. Disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal apabila sebagian besar nilai terstandarisasi berkumpul di sekitar rata-rata. Dengan memanfaatkan fungsi distribusi kumulatif, uji normalitas dieksekusi melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Residu dianggap normal apabila nilai K yang dihitung ternyata lebih rendah daripada K tabel atau bila nilai Sig. melampaui alpha.

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95812379
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.053
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Diperoleh kesimpulan bahwa distribusi normal dari residu dibuktikan oleh nilai Sig (2-tailed) yang dipresentasikan pada tabel di atas, yang mana melebihi alpha, melalui perbandingan 0,200 dibandingkan dengan 0,05.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilaksanakan untuk mengungkap apakah kedekatan atau keseluruhan hubungan tersedia di antara faktor-faktor bebas dalam struktur regresi yang dikembangkan. Fenomena multikolinieritas dianggap memengaruhi model regresi ketika korelasi yang kuat atau menyeluruh terungkap di antara faktor-faktor tersebut (Suliyanto, 2011). Evaluasi dari nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) mengizinkan pelaksanaan uji ini atas setiap faktor independen yang berkaitan dengan faktor tergantung. Dikatakan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF kecil dari 10.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.319	4.450		8.161	.000		
	X1	.589	.094	.589	6.280	.000	.908	1.101
	X2	.643	.094	.641	6.841	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji multikolinieritas, diperoleh data bahwa angka Tolerance (TOL) untuk kedua variabel tersebut adalah 0,908, dan angka Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,101. Dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas ($VIF < 10$).

Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan metode Glejser memungkinkan deteksi heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel independen pada residu mutlak. Dalam

model ini, heteroskedastisitas ditandai melalui dampak signifikan dari variabel independen pada residu mutlak. Akibatnya, disimpulkan bahwa pengaruh heteroskedastisitas pada model tersebut signifikan. Glejser uji merupakan pendekatan untuk menilai hipotesis melalui model regresi yang ditujukan untuk mengidentifikasi seberapa jauh data memperlihatkan karakteristik heteroskedastisitas dengan mengukur residu mutlak (Suliyanto, 2011).

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.670	2.549		.263	.793
	X1	.011	.054	.027	.200	.842
	X2	.030	.054	.075	.550	.584

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak dipertunjukkan oleh model regresi yang diaplikasikan. Dengan nilai Sig. yang tercatat untuk variabel disiplin kerja sejumlah 0,842, yang melebihi 0,05, dan dengan nilai Sig. yang tercapai untuk variabel motivasi kerja sejumlah 0,584, yang juga melampaui 0,05, terbukti kebenaran fenomena ini.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan yang diakui sebagai variabel terikat bersama-sama dengan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, diobservasi. Dengan mengimplementasikan teknik analisis regresi linear berlapis, efek dari variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen diperkirakan. Karenanya, hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dan variabel independen (X1, X2) dianalisis secara mendalam.

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.319	4.450		8.161	.000
	X1	.589	.094	.589	6.280	.000
	X2	.643	.094	.641	6.841	.000

Tabel yang disajikan menunjukkan model regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 36.319 + 0.589X1 + 0.643X2 + e$$

Dari rumusan regresi tersebut, kesimpulan berikut dapat disarikan:

- Peningkatan positif pada Kinerja Karyawan (Y) akibat disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) termanifestasi dalam nilai konstanta sebesar 36.319.
- Disiplin Kerja (X1), koefisien regresi sebesar 0.589 artinya kinerja karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0,589 ketika disiplin kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan.

- Koefisien regresi untuk variable Motivasi Kerja (X2) adalah 0,643. Artinya Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0,643 ketika Motivasi Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengkonfirmasi apakah variabel independen memberikan pengaruh langsung kepada variabel dependen, pelaksanaan uji F dilakukan. Pengaruh setiap variabel independen atas seluruh variabel dependen dihitung melalui uji ini. Apabila nilai signifikansi F berada di bawah 0,05, variabel dependen secara kolektif mempengaruhi variabel independen (Ghozali & Ratmono, 2013).

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.885	2	131.443	33.157	.000 ^b
	Residual	233.889	59	3.964		
	Total	496.774	61			

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 9, dapat diamati bahwa angka signifikansi tercatat sebanyak 0,000 dan perhitungan nilai F mencapai 33,157. Tercatat pula bahwa angka Sig 0,000 kontras dengan angka 0,05 yang lebih tinggi, sementara nilai F yang dihitung sebesar 33,157 melebihi F tabel yang berjumlah 3,150. Oleh karena itu, disarankan kesimpulan bahwa kedua unsur, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), baik secara individual maupun kolektif, dipengaruhi secara signifikan oleh Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh tiap variabel independen pada variabel dependen dipelajari secara terpisah melalui uji T, yang bertujuan memverifikasi hipotesis penelitian. Metode statistik ini, yang dioperasikan untuk mengonfirmasi keabsahan atau ketidakbenaran hipotesis menyuarakan ketiadaan perbedaan yang berarti antara dua nilai rata-rata yang dipilih secara acak dari kelompok yang identik (Sugiyono, 2019). Ditetapkan bahwa parameter pada tabel Koefisien berfungsi sebagai penentu dalam membuat keputusan, dengan tingkat signifikansi sebagai dasar. Secara umum,

taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sering digunakan untuk

mengaplikasikan uji regresi (Ghozali, 2013).

Tabel 10. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.319	4.450		8.161	.000
	X1	.589	.094	.589	6.280	.000
	X2	.643	.094	.641	6.841	.000

Hasil Uji T yang terdapat pada Tabel 10 memberikan informasi sebagai berikut:

- Diperkuat dengan bukti yang ditemukan dalam koefisien regresi yang memuat angka 0,589, telah dibenarkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memberi pengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan (Y) secara positif. Penegasan pengaruh bermakna ini dicapai melalui pencatatan nilai t hitung sejumlah 6,280, yang terpendang jauh melampaui t tabel tercatat, yaitu 1,671, serta ditambahkan pula oleh nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,000, menandakan nilai lebih rendah dibandingkan 0,05. Sebagai akibatnya, hipotesis yang dikemukakan diterima sebagai kebenaran yang divalidasi oleh perusahaan uji, dan terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan, yang diinduksi oleh pengaruh signifikan dan positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja mereka.
- Relasi antara motivasi kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) diindikasikan melalui koefisien regresi yang positif sejumlah 0,643. Apabila hasil uji t yang diraih adalah 6,841, yang melampaui jumlah t tabel sebesar 1,671 serta mencatat angka signifikansi sebanyak 0,000, yang terkategori di bawah 0,05, pengaruh motivasi kerja (X2) atas kinerja karyawan dipastikan sebagai positif dan signifikan. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dipertegas dan diratifikasi.

Analisis Koefisien Determinasi

Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan pelaksanaan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.72	.529	.513	1.991	2.023

Dalam Tabel 11, nilai R^2 sebesar 0,529 menunjukkan bahwa 52,9% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kemampuan yang moderat dalam menjelaskan hubungan antara variable-variable tersebut. Sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variable lain diluar model.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan beragam komponen penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Cabang Jambi:

1. Pada PT. SUCOFINDO Cabang Jambi, angka t hitung yang mencapai 6,280, melampaui angka t tabel yang berjumlah 1,671, menunjukkan adanya pengaruh afirmatif serta bermakna dari Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada PT. SUCOFINDO Cabang Jambi, pengaruh berarti dan menguntungkan dari Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terungkap oleh nilai t hitung sebesar 6,841 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,671.
3. Diungkapkan oleh Uji Simultan (Uji F) bahwa pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

diberikan oleh keseluruhan variabel yang dievaluasi secara bersamaan, dengan angka

signifikan dari hasil uji mencatat 0,000, nilai ini tercatat lebih rendah dari 0,005.

5.2 Saran

Dianjurkan kepada PT. SUCOFINDO Cabang Jambi untuk mengangkat kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan penggalian motivasi kerja, berdasarkan hasil pengujian ini, bagi periode yang akan datang. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variable independen lain yang relevan, misalnya variable eksternal yang belum terakomodasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 26, Issue 2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fragar, R., & Fadiman, J. (2013). *Personality and Personal Growth* (7th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15th ed.). Bumi Aksara.
- Karollah, B., Zarman Nasri, Muhammad, Eliana, Sijabat, F. N., & Bancin, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1–10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Roki, Sumarni, & Ratnawati, R. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 11, Issue 4).
- Sahwani, M., Muftofa, A., Kunci, K., & kerja, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTA SAKA RAHARJA CIBINONG. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 206–213.
- Saputro, R. C., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 523–534. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (S. Suyantoro, Ed.). Penerbit Andi.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*.
- Syafitriningsih, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inkabiz Indonesia*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ulung, A., Achsanuddin, Anur UA, & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). In *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1).
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek (Ketiga)*. Rajawali Pers.