

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center)

A. Latif¹, Santi Octavianti²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2}
Latifmotor15@gmail.com¹, dosen01982@unpam.ac.id²

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 April 2025 | Accepted 30 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Securindog Packatama Indonesia BTC Branch (Bintaro Trade Center). The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 52 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 56.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.988 > 2.009)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 41.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.922 > 2.009)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.533 + 0.457X_1 + 0.355X_2$. The coefficient of determination value is 65.1% while the remaining 34.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(45.711 > 2.790)$.

Keywords: Work Motivation ; Work Discipline ; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center). Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,988 > 2,009)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,922 > 2,009)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,533 + 0,457X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,771 > 2,790)$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja ; Disiplin Kerja ; Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

PT Securindo Packatama Indonesia yang dikenal dengan sebutan securindo, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perusahaan jasa terutama terkait penyediaan layanan jasa parkir bagi pelanggannya. Perusahaan ini menyediakan layanan sarana parkir di pusat-pusat perbelanjaan, perkantoran, hotel, komplek campuran, ruko, hingga rumah sakit, kawasan industri, dan lain sebagainya. PT Securindo Packatama Indonesia memberikan layanannya mulai dari lokasi yang kecil hingga lokasi besar. Seiring dengan saat ini hamper disemua sektor usaha memerlukan keamanan yang baik. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

PT Securindo Packatam Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) menilai kinerja karyawan berdasar padai hasil yang dicapai oleh karyawannya yang terus dilakukan pada setiap tahun dalam rangka memberikan evaluasi pada aspek mana capaian yang masih harus ditingkatkan dan pada aspek yang sudah mampu dicapai secara baik sehingga dapat dipertahankan. Dengan semakin banyaknya gedung-gedung di Jakarta, seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan layanan dan capaian kerja dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan pengelolaan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Berikut ini data kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) Tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) Tahun 2019-2023

| Tahun | Komponen | | | | | Target | Rata-Rata Pencapaian | Kriteria |
|-----------|----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------|--------|----------------------|----------|
| | Kualitas Kerja | Kuantitas Kerja | Pengetahuan Kerja | Pelaksanaan Tugas | Tanggung Jawab | | | |
| 2019 | 63% | 62% | 61% | 57% | 53% | 100% | 59% | Buruk |
| 2020 | 65% | 61% | 62% | 78% | 73% | 100% | 68% | Sedang |
| 2021 | 72% | 67% | 70% | 73% | 76% | 100% | 72% | Sedang |
| 2022 | 76% | 70% | 71% | 74% | 73% | 100% | 73% | Cukup |
| 2023 | 75% | 73% | 74% | 75% | 77% | 100% | 75% | Cukup |
| Rata-Rata | | | | | | | 69% | Sedang |

Sumber: PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC, 2024 (diolah)

Kriteria (%) : 1-50 = sangat buruk, 51-60 = buruk, 61-70 = sedang, 71-80 = cukup, 81-90 = baik, 91-100 = sangat baik

Apabila data kinerja di atas dibuat grafik, maka akan terlihat fluktuasinya sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan, kemampuan mencapai hasil sesuai target yang ditentukan, memiliki pengetahuan terkait pekerjaannya, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan, pada tahun 2019 rata-rata pencapaian diperoleh sebesar 59%, pada tahun 2020 rata-rata pencapaian mengalami penurunan hanya diperoleh sebesar 68%, pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kembali mengalami penurunan diperoleh hanya sebesar 72%, pada tahun 2022 rata-rata pencapaian



kembali lagi menurun diperoleh sebesar 73% dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian diperoleh sebesar 75%.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Penurunan capaian kinerja seperti yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari motivasi kerja karyawan yang masih kurang. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan, mengingat motivasi akan menjadi pendorong seseorang dalam pencapaian kinerja yang maksimal sebagaimana yang menjadi tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan para karyawannya memiliki motivasi atau dorongan dalam dirinya yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing individu maupun unit kelompok. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan kegiatan presurvey dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Jenis Pemberian Motivasi Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) Berdasarkan Materil Dan Non Materil

| NO | Pemberian Motivasi (Materil Non Materil) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | BPJS Ketenagakerjaan (Kebutuhan Rasa Aman) | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 2 | Tunjangan Hari Raya (Kebutuhan Fisiologis) | Ada | Ada | Ada | Ada | Ada |
| 3 | Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis) | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada |
| 4 | Uang Makan | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada |
| 5 | Penghargaan atas loyalitas/masa kerja | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada |
| 6 | Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada |
| 7 | Bonus tahunan yang diberikan perusahaan | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada | Tidak ada |

Sumber: Head Office PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC

Berdasarkan data tabel diatas, program pemberian motivasi di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC tidak mengalami pengurangan jumlah program, dengan rincian berikut. Ada 2



program motivasi yang diberikan perusahaan pada tahun 2019, 2020, 2021, 2022, dan tahun 2023 seperti BPJS Ketenagakerjaan, serta tunjangan hari raya. Tetapi masih ada kebutuhan lain yang belum terpenuhi seperti tidak adanya dana pensiun, bonus target dan uang makan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. dengan motivasi yang tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, pegawai PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC seperti kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan. Memperhatikan uraian penjelasan data di atas, aspek-aspek pada motivasi masih perlu diperbaiki oleh perusahaan mengingat keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Disamping itu penurunan kinerja juga penulis sinyalir sebagai akibat dari kedisiplinan karyawan yang belum maksimal. Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Aspek lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja yakni disiplin kerja, perilaku disiplin kerja karyawan mencerminkan ketaatan pada aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Perilaku indisipliner jelas memiliki akibat yang kurang baik dalam mencapai kinerja. Kedisiplinan karyawan yang masih rendah akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik waktu bekerja, taat semua aturan yang ada, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (2019:86) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) Periode 2019-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | JHK | Jumlah Kasus Pelanggaran Absensi | | | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------|-----------------|-----|----------------------------------|-----|----|--------|----------------|
| | | | TL | ALP | PA | | |
| 2019 | 47 | 300 | 25 | 13 | 14 | 52 | 17,3% |
| 2020 | 50 | 300 | 28 | 12 | 13 | 53 | 17,7% |
| 2021 | 52 | 300 | 26 | 17 | 15 | 58 | 19,3% |
| 2022 | 52 | 300 | 31 | 20 | 18 | 69 | 23,0% |
| 2023 | 52 | 300 | 34 | 23 | 21 | 78 | 26,0% |
| Rata-rata | | | 29 | 17 | 16 | 62 | 20,7% |

Ket: JHK = Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, ALP; Alpha, PA = Pulang Awal

Sumber: PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi dengan kecenderungan naik. Tahun 2018 karyawan yang terlambat, tidak masuk tanpa ijin dan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan tahun 2018 mencapai 17,3%, tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 17,7%, pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 19,3%, pada tahun 2021 kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 23,0% dan pada tahun 2022 kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 26,0%.



Berdasarkan uraian terkait motivasi dan disiplin kerja di atas, maka penulis mensinyalir kedua faktor tersebut menjadi penyebab kinerja kurang maksimal. Motivasi sebagai pendorong perbuatan dan mengarahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan serta mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin dalam bekerja yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya serta disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang semakin membaik.

METODE

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti adalah di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC, alamat: PT Securindo Packatama Indonesia Jl. Mangga Dua Abdad No.14 Blok A No. 7-8 Kota Jakarta Pusat DKI Jakarta 10730. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Desember 2023 sampai Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center) yang berjumlah 52 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel maka diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS.

HASIL dan PEMBAHASAN
HASIL

1. Hasil Uji Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.533 | 3.328 | | 2.264 | .028 |
| | Motivasi Kerja (X1) | .457 | .079 | .569 | 5.797 | .000 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .355 | .099 | .351 | 3.570 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,533 + 0,457X_1 + 0,355X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,533 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,533 poin.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,457 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,457 poin.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,355 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355 poin.



2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model | R | R Square | Model Summary | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | | | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .807 ^a | .651 | .637 | 2.288 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Model Summary | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | | | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .807 ^a | .651 | .637 | 2.288 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,1\%) = 34,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.407 | 2.769 | | 5.564 | .000 |
| | Motivasi Kerja (X1) | .601 | .075 | .749 | 7.988 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,988 > 2,009)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.293 | 4.082 | | 3.256 | .002 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .650 | .110 | .642 | 5.922 | .000 |



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,922 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center).

5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 479.241 | 2 | 239.621 | 45.771 | .000 ^b |
| | Residual | 256.528 | 49 | 5.235 | | |
| | Total | 735.769 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,771 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,407 + 0,601X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,749 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,561 atau sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,988 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center). Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(9,070 > 1,674)$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(12,193 > 1,986)$.

Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:52) yang menyampaikan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi Kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.



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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,293 + 0,650X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,412 atau sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,922 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center). Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Angkasa Permai. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,054 > 1,671$).

Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat Rivai (2019:44) yang menyampaikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,533 + 0,457X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,807 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,771 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center). Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanta (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,1%, Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin dan motivasi Kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,130 + 0,498X_1 + 0,448X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,1%. Uji hipotesis diperoleh $\text{sig.}0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) yang menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

SIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,407 + 0,601X_1$, nilai korelasi sebesar 0,749 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($7,988 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,293 + 0,650X_2$ nilai korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($5,922 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center).
3. Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,533 + 0,457X_1 + 0,355X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,807 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($45,771 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat (2020) *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Word Emerald Bintaro*, Jurnal Humanika, Vol.3 No.1.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2017) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang*. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.

- Elya (2019) *Pengaruh independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)*. SNA XIII Purwokerto
- Fidyah Yuli Ernawati (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal*, Jurnal STIE Semarang, Vol.11 No.2. ISSN: 2085-5656.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani (2019) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kenny Astria (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*, Jurnal Mandiri, Vol.2 No.1, ISSN: 2580-3220.
- Maholtra. Naresh K (2017) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Jilid 1. Salemba Empat.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Ratundo dan Sacket (2018) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings job performance: A Policy-Capturing Approach*". Journal of Applied Psychology, 87 (1): 66–80
- Retno Wulansasi (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Burhanuddin (2018) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salis Rabindra Ishaya (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada*
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2018) *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership organization*.
- Siagian (2019) *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora. Bilson (2019) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta” PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singodimedjo (2019) *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan. Muchdarsyah (2019) *Pengukuran Kinerja Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Sri Haryanti Lubis (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir*, Jurnal Ilmiah Vol.13 No.1. ISSN: 1979-5408. Universitas Putera Batam
- Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanta (2019) *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3 (1). ISSN: 1907-4298.
- Torang, Syamsir (2018) *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan. Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi (2019) *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua*, Scientific Journal of Reflection, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389.
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

E-Jurnal:

- Akbar, Irfan Rizka. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Jaya Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif 3(1): 1-6. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7317>
- Astria, Kenny. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri 2(1): 1-22. Available online at: <https://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/29>
- Mardiana, Sri. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif 8(2): 102-111. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8535>
- Munadjat dkk. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang*. Jurnal Semarak 3(2): 64-69. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2666/2099>
- Muslimat dkk. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius 4(2): 120-127. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281>

Pratama, Angga. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Angkasa Permai*. Jurnal Semarak 3(2): 1-11. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/5619>.

Suwanto. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Kerja Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang selatan*. Jurnal Semarak 3(1): 16-23. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365/2653>

Wahyudi. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua*. Scientific Jurnal of Reflection 2(3): 351-360. Available online at: [https://media.neliti.com/media/publications/296659-pengaruh-disiplin-dan-motivasi Kerja-terhadap-c16134a8.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/296659-pengaruh-disiplin-dan-motivasi-Kerja-terhadap-c16134a8.pdf)

Wulansari, Retno. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hana Bank Kantor Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi Efektif 3(1): 122-128. Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7322/4806>