

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Ahass Daya Motor**

¹Faturachman Pramudya, ²Suroso, ³Maman Mulya Karnama

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang, Telukjambe Timur, Karawang, 41361, Indonesia

¹mn19.faturachmanpramudya@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²suroso@ubpkarawang.ac.id,
³maman.mulya@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether work discipline and motivation simultaneously or partially affect the performance of employees at PT. Ahass Daya Motor. This research uses a quantitative methodology. The study was conducted at PT. Ahass Daya. The sample for this study consisted of 36 employees of PT. Ahass Daya Motor. Saturated sampling is the approach used for sample collection in this study. Meanwhile, the analysis used is the multiple linear regression model with F and T tests using a significance level of 5%. The results of the study indicate a partial relationship between the T table value ($3.172 > 2.034$, $T_{\text{calculated}} > T_{\text{table}}$) and employee work motivation. Work discipline partially affects employee performance, as indicated by the T table ($2.397 > 2.034$). Referring to the results of the study, the factors of motivation and work discipline have an impact on the performance of employees at PT. Ahass Daya Motor.

Keywords: Motivation, work discipline, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja serta motivasi kepada kinerja karyawan PT. Ahass Daya Motor. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Ahass Daya Motor. Sampel penelitian ini berjumlah 36 pekerja PT. Ahass Daya Motor. Sampling jenuh merupakan pendekatan yang digunakan untuk pengambilan sampel untuk penelitian ini. Sementara analisis yang diterapkan yaitu model regresi linier berganda dengan uji F dan T menggunakan signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara nilai T tabel ($3,172 > 2,034$, $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$) dengan motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dengan ditunjukkan oleh T tabel ($2,397 > 2,034$). Merujuk pada hasil penelitian tersebut, motivasi serta disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Ahass Daya Motor secara sekaligus bersama-sama.

Kata kunci: Motivasi, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut kualitas sumber daya manusia yang andal dan dapat dipercaya. Semua perusahaan tentu berharap memiliki sumber daya yang mampu melakukan pekerjaan dengan efisien serta efektif dalam mengupayakan tujuan perusahaan. SDM menjadi elemen pokok dalam perusahaan. Perusahaan dengan berbagai bentuk atau tujuan masing-masing tentu berdasarkan bermacam visi untuk kebutuhan manusia, lalu pengelolaannya pun dilakukan oleh manusia untuk dapat

mencapai misi yang diinginkan. Dengan demikian, manusia menjadi faktor utama pada setiap aktivitas perusahaan. Manusia juga menjadi faktor penggerak dan menentukan bagaimana jalan sebuah perusahaan untuk bisa berhasil mencapai tujuannya.

Di dunia sekarang ini, sepeda motor memainkan peranan penting dalam transportasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sepeda motor tidak hanya dapat diakses secara ekonomi oleh masyarakat Indonesia tetapi juga memainkan peran penting dalam keberlanjutan dan kenyamanan distribusi komoditas, terlebih lagi sebagai alat untuk kelancaran perniagaan serta kegiatan usaha. Saat ini masyarakat banyak yang mempunyai kendaraan bermotor, oleh sebab itu banyak peluang pilihan pekerjaan yang tersedia, antara lain memiliki bengkel mobil, menjual sepeda motor bekas, dan membuka bengkel kendaraan bermotor.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pekerja yang menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi dengan melaksanakan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya oleh perusahaan. Kinerja sangatlah berharga karena dapat mengevaluasi, mengendalikan, dan mendorong produktivitas selain mendukung tujuan jangka panjang perusahaan. (Mardika & Susanti, 2021).

Dari hasil uraian di atas terlihat jelas bahwa tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap tingkat perkembangan suatu perusahaan. PT Ahass Daya motor menjadi salah satu bisnis usaha yang menawarkan servis sepeda motor. Untuk menjalankan bisnis, organisasi harus memberikan keterampilan serta ilmu yang cukup bagi sumber daya manusia melalui tenaga kerjanya guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Data khususnya evaluasi pencapaian kinerja produksi pegawai diperlukan untuk memahami fenomena kinerja produksi pegawai. Peneliti menyajikan data evaluasi kinerja pekerja PT di bawah ini. Transmisi Tenaga Ahass.

Tabel 1. Target Capaian Kinerja Karyawan PT. Ahass Daya Motor

| No | Sasaran dan Target Penjualan | Pelayanan yang berikan | Target Penjualan dalam 1 bulan | Hasil Penjualan yang didapat dalam 1 bulan | Penjualan yang tidak tercapai dalam 1 bulan(%) | Penjualan yang tercapai dalam 1 bulan (%) |
|----|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--|--|---|
| 1 | Customer/Konsumen | Jasa <i>service sparepart</i> | 80 pelanggan | 60 pelanggan | 20 % | 80% |
| 2 | | Jasa <i>service mesin</i> | 50 pelanggan | 37 pelanggan | 13 % | 87% |
| 3 | | Jasa <i>service ganti oli</i> | 95 pelanggan | 89 pelanggan | 6 % | 94% |
| 4 | | <i>Sparepart</i> | 80 pcs | 60 pcs | 20 % | 80% |
| 5 | | Aksesoris | 30 pcs | 14 pcs | 16 % | 84% |

Sumber: Ahas Motor Daya

Berdasarkan data yang direpresentasikan dalam tabel, menunjukkan bahwa hasil pencapaian kinerja dan penjualan selama 1 bulan masih belum tercapai dengan tingkat nilai persentase pencapaian mulai dari 80 % - 94 % dan yang belum tercapai dengan tingkat nilai persentase 6 % - 20 %. Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi lanjutan kepada karyawan di bengkel PT. Ahas Motor Daya hasilnya adalah disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dikarenakan upah yang mereka dapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat karyawan di bengkel tersebut tidak mau memberikan kinerja secara maksimal dan hal tersebut menghasilkan dampak yang signifikan terhadap target penjualan yang telah ditetapkan.

Keinginan untuk berkontribusi sebesar-besarnya terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya itulah yang memotivasi orang. Alasan mengapa motivasi penting adalah mendorong orang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga membuat mereka ingin bekerja keras dan mencapai tujuan mereka." Dorongan dan motivasi merupakan komponen kunci dari kinerja kerja yang efektif. Pekerjaan karyawan dapat terpenuhi sesuai dengan tujuan organisasi jika masing-masing Tugas dapat diselesaikan seefektif mungkin. Ketika seorang karyawan kurang motivasi, mereka ragu-ragu untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Jika ada motivasi baik dari pihak lawan maupun dari karyawan, maka tujuan perusahaan akan tercapai Siagian (2018:102).

Setiap karyawan perlu disiplin dalam bekerja. Kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperlukan untuk kepatuhan. Untuk memastikan bahwa bisnis memiliki kebijakan dan prosedur yang baik, peraturan sangat penting untuk memberikan nasihat dan pelatihan kepada staf. Selain itu, bisnis perlu memastikan bahwa semua karyawan dapat dengan mudah memahami, menerapkan, dan mematuhi persyaratan (Nurjaya, 2021).

Disiplin kinerja adalah kemampuan yang ada dan harus berkembang dalam setiap karyawan, hal tersebut agar setiap karyawan bersedia beradaptasi pada aturan, peraturan, dan standar perilaku dan kinerja yang tinggi. Melatih anggota staf untuk berdisiplin diri dalam pekerjaan mereka, baik secara individu maupun kelompok, adalah salah satu cara untuk mengatasi akar penyebab tindakan disipliner yang dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Disiplin di tempat kerja sangat penting bagi anggota staf pengajar untuk mematuhi peraturan dan pedoman yang harus diikuti oleh bisnis agar dapat beroperasi pada efisiensi puncak (Sutrisno, 2019:87).

Memahami pengaruh disiplin kerja serta motivasi dalam kinerja karyawan di bengkel servis sepeda motor AHASS Daya Motor Galuh Mas menjadi tujuan utama penelitian.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Tidak diragukan lagi, setiap perusahaan bercita-cita untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, keterlibatan manusia sangat penting. Memahami motivasi mereka yang bekerja untuk organisasi adalah penting untuk meyakinkan mereka agar sesuai dengan tujuan organisasi karena motivasi inilah yang mendorong tindakan karyawan. Motivasi seseorang inilah yang mendorongnya melakukan tindakan tertentu guna memuaskan keinginan dan hasratnya. “Motivasi seseorang adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal”.

Indikator motivasi (Prabu, 2018) :

1. Kebutuhan
2. Harapan
3. Tempat Kerja

Disiplin Kerja

Agar suatu organisasi bisnis atau pemerintahan dapat mencapai tujuannya, disiplin kerja sangatlah penting. Perusahaan sulit mencapai kinerja maksimal tanpa adanya disiplin kerja yang kuat. Disiplin yang baik memperlihatkan sebesar apa tanggung jawab individu kepada tanggungan pekerjaannya. Hasibuan (2019 : 193) mengungkapkan: “disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Indikator Kerja Hasibuani (2019:194) :

- a. Tujuan dan kapasitas
- b. Model kepemimpinan
- c. Layanan pertukaran
- d. Keadilan
- e. Sanksi dan Hukuman
- f. Waskat (pengawas terlampir)
- g. Keberanian
- h. Hubungan antarpribadi

Kinerja

(Arynopha 2023) Setiap bisnis perlu memiliki tujuan dan visi. Pekerjaan perlu dilakukan pada tujuan tertentu untuk mencapai hal ini. Jika karyawan tidak memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja, maka akan sangat sulit mencapai tujuan, apalagi mendekati visi dan tujuan perusahaan. Pengusaha dapat mengamati kapasitas setiap pekerja untuk bekerja mencapai tujuan. Kemampuan ini diukur dari jumlah dan kaliber pekerjaan yang diselesaikan setiap orang..

Indikator Kinerja (Robbins, 2018:206) :

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas
- c. Mandiri
- d. Khasiat
- e. Tepat waktu

METODE PENELITIAN

Metodologi yang diterapkan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Pemeriksaan ini dilakukan di Jl. Raya Galuhmas Ruko City Walk Blok 1x-A No. 23.

Kuesioner digunakan sebagai sumber data utama untuk penelitian ini. Agar peneliti dapat memahami sepenuhnya variabel-variabel yang dinilai serta harapan dari responden, kuesioner merupakan salah satu cara guna mengumpulkan data yang digunakan untuk menanyakan sejumlah pertanyaan maupun komentar tertulis yang ditujukan pada responden. Selain itu, survei dapat digunakan dengan ukuran sampel yang lebih besar dan sering disebarluaskan melalui email atau internet dengan berbagai pertanyaan tertutup atau terbuka (Sugiyono, 2018).

Populasi penelitian adalah pekerja bengkel sepeda motor yang berjumlah 36 pekerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan strategi yang dikenal dengan istilah total sampling atau sampling jenuh yang melibatkan penggunaan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian, 36 orang pegawai bengkel sepeda motor dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

- a. Kuesioner (angket)

Pengumpulan data yang dilaksanakan melalui cara memberi seperangkat pernyataan maupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner didistribusikan kepada pegawai PT. Ahass Daya Motor.

- b. Observasi

Melibatkan pengamatan dan pencatatan langsung gejala maupun fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi dilaksanakan di PT. Ahass Daya Motor.

- c. Wawancara

Digunakan untuk mendapatkan informasi secara detail tentang PT. Ahass Daya Motor dengan bertanya kepada responden. Wawancara dilaksanakan secara tatap muka. Responden dari wawancara ini terdiri dari dua orang yaitu; Kepada admin PT. Ahass Daya Motor..

- d. Dokumentasi

Data dihasilkan dari buku, dokumen, arsip, peraturan, dan catatan terkait masalah yang diteliti pada PT. Ahass Daya Motor berupa profil dan lokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Penganalisan data dalam riset mengimplementasikan teknik analisis regresi linier berganda dengan meninjau korelasi diantara *independent variable* dan *dependent variable*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada penjelasan serta diiringi berdasarkan fakta dan bisa diandalkan. data empiris yaitu, data yang dikumpulkan melalui penelitian menggunakan kriteria yang sah. Validitas data memperlihatkan keakuratan disparitas data yang aktual tentang suatu objek dengan data yang mungkin diperoleh tentang objek tersebut. Untuk memastikan nilai validitas item, peneliti membandingkan skor item dengan nomor item; item yang gagal tidak akan diperiksa lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

| Indicator | | R hit | R table | Ket |
|-----------|--------|-------|---------|-------|
| X1 | X1P.1 | 0,927 | 0,329 | Valid |
| | X1P.2 | 0,918 | 0,329 | Valid |
| | X1P.3 | 0,916 | 0,329 | Valid |
| | X1P.4 | 0,726 | 0,329 | Valid |
| | X1P.5 | 0,877 | 0,329 | Valid |
| | X1P.6 | 0,904 | 0,329 | Valid |
| | X1P.7 | 0,901 | 0,329 | Valid |
| | X1P.8 | 0,861 | 0,329 | Valid |
| | X1P.9 | 0,833 | 0,329 | Valid |
| | X1P.10 | 0,851 | 0,329 | Valid |
| | X1P.11 | 0,879 | 0,329 | Valid |
| | X1P.12 | 0,913 | 0,329 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Menurut hasil data di atas, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi terverifikasi valid karena mempunyai nilai r tabel sebesar 0,329.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Indikator | | R hit | R table | Ket |
|-----------|-------|-------|---------|-------|
| X2 | X2P.1 | 0,709 | 0,329 | Valid |
| | X2P.2 | 0,553 | 0,329 | Valid |
| | X2P.3 | 0,704 | 0,329 | Valid |
| | X2P.4 | 0,756 | 0,329 | Valid |
| | X2P.5 | 0,774 | 0,329 | Valid |
| | X2P.6 | 0,711 | 0,329 | Valid |

| | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|
| | X2P.7 | 0,695 | 0,329 | Valid |
| | X2P.8 | 0,617 | 0,329 | Valid |
| | X2P.9 | 0,640 | 0,329 | Valid |
| | X2P.10 | 0,706 | 0,329 | Valid |
| | X2P.11 | 0,468 | 0,329 | Valid |
| | X2P.12 | 0,645 | 0,329 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil yang di uji, diketahui seluruh indikator disiplin kerja dinyatakan valid karena seluruh indikator lebih dari 0,329.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Pegawai (Y)

| | Indikator | R hit | R table | Ket |
|---|-----------|-------|---------|-------|
| Y | YP.1 | 0,836 | 0,329 | Valid |
| | YP.2 | 0,736 | 0,329 | Valid |
| | YP.3 | 0,816 | 0,329 | Valid |
| | YP.4 | 0,735 | 0,329 | Valid |
| | YP.5 | 0,892 | 0,329 | Valid |
| | YP.6 | 0,838 | 0,329 | Valid |
| | YP.7 | 0,663 | 0,329 | Valid |
| | YP.8 | 0,766 | 0,329 | Valid |
| | YP.9 | 0,801 | 0,329 | Valid |
| | YP.10 | 0,863 | 0,329 | Valid |
| | YP.11 | 0,766 | 0,329 | Valid |
| | YP.12 | 0,546 | 0,329 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Menurut sajian data tersebut diperoleh nilai r tabel senilai 0,329 untuk variabel kinerja karyawan. Artinya instrumen riset dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Mengidentifikasi kekokohan instrumen adalah tujuan utama dari uji reliabilitas. Alat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten. Atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini berarti bahwa, setelah diuji pada subjek lain dan pada waktu yang berbeda, instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama. " Instrumen yang dapat diandalkan memiliki koefisien alfa lebih dari 0,6 menurut metode Corombach. Nilai alpha kemudian dibandingkan dengan angka kritis reliabilitas. Jika alfa Corombach lebih dari 0,60, alat yang digunakan untuk variabel dianggap andal atau reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Nomor item | Variable | Coronbach's Alfa | Ket Nilai Coronbach's Alpha | Ket |
|------------|---------------|------------------|-----------------------------|-----------|
| 1 | Motivasi | 0,973 | 0,6 | Realiable |
| 2 | Displin Kerja | 0,880 | 0,6 | Realiable |
| 3 | Kinerja | 0,937 | 0,6 | Realiable |

Sumber: Data diolah, SPSS 2023

Hasil pada tabel 5 didapatkan Cronbach's Alpha melebihi 0,6 diperoleh nilai Cronbach's Alpha Motivasi sebesar $0,973 > 0,60$, Cronbach's Alpha Disiplin Kerja sebesar $0,880 > 0,60$, dan Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar $0,937 > 0,60$. Artinya ketiga variabel dalam riset dikatakan "reliabel".

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Merujuk pada pendapat Gozali (2016), uji normalitas bertujuan melihat sebaran variabel terikat, bebas, maupun keduanya pada sebuah model regresi apakah distribusinya normal atau tidak. Bila sebuah variabel distribusinya tidak teratur menghasilkan hasil uji statistiknya menurun. Guna melihat status kenormalan data dapat memanfaatkan tes Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Hasil tes akan diperoleh data normal jika signifikansinya bernilai $>5\%$. Sementara jika nilainya $<5\%$, maka data dianggap distribusinya tak normal. Dengan memanfaatkan bantuan *software* SPSS Versi 26.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|-----------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameter ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Dev. | 7,52190981 |
| Most Extreme Difference | Absolut | ,135 |
| | Positif | ,135 |
| | Negatif | -,083 |
| Test Statistics | | ,135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,093 ^c |

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2023

Tabel 6 menggambarkan nilai residu yang terdistribusi secara teratur karena signifikansi statistik alpha 0,093 (alpha 0,05). Artinya data berdistribusi normal dan dapat melanjutkan penelitiannya kembali.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan guna menilai apakah terdapat *correlation* antar variabel independen pada *regression* model. Adanya multikolinearitas menimbulkan konsekuensi sangat bervariasinya sampel yang menandakan kesalahan standarnya tinggi. Artinya, T hitung akan lebih kecil dibanding T tabel saat koefisiennya dilakukan pengujian. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan linear dengan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 8,187 | 4,813 | | 1,701 | ,098 | | |
| | Motivasi | ,342 | ,108 | ,452 | 3,172 | ,003 | ,999 | 1,001 |
| | Disiplin Kerja | ,354 | ,148 | ,342 | 2,397 | ,022 | ,999 | 1,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data terolah, SPSS 2023

Tabel 7 menunjukkan nilai toleransi dan nilai VIF sama-sama lebih besar dari 0,1 yang artinya, parameter bebas tak berkorelasi. Tidak memiliki multikolinearitas Hal ini memvalidasi temuan model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas berguna dalam mencari informasi apakah varians dari residu bervariasi antar observasi dalam suatu model regresi. Dikatakan heteroskedastisitas jika variannya beda. Grafik *scatterplot* dari nilai proyeksi variabel bebas, SRES ID, dengan kesalahan sisa, ZPR ED, dapat dimanfaatkan dalam menentukan ada atau tidaknya heterkedastisitas dalam model. Jika tidak ada pola yang terlihat dan data tak menyebar pada bagian atas atau bawah dari titik nol sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Menurut Gozali (2016), heteroskedastisitas merupakan ciri yang tak diinginkan pada suatu model dalam penelitian.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

| | | coefficients | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,261 | 3,211 | | -,081 | ,936 |
| | Motivvasi | ,010 | ,072 | ,023 | ,138 | ,891 |
| | Disiplin Kerja | ,197 | ,099 | ,328 | 1,998 | ,054 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2023

Berdasar pada Tabel 8 didapatkan hasil yaitu Disiplin Kerja = 0,054 dan Motivasi = 0,891 tidak mendukung adanya heteroskedastisitas karena probabilitas semua variabel bebas di atas 0,05 (>0,05). Hasil ini menandakan bahwa tes tersebut sah dan akurat.

Analisis Regresi Berganda

Analisis tersebut akan membandingkan sebesar apa variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji pada SPSS:

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------|---------------------------|------------|-------------------------|-------|---------|
| | | Unstandardize Coefficient | | Standardize Coefficient | t | Signif. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constants) | 8,187 | 4,813 | | 1,701 | ,098 |
| | Motivasi (X1) | ,342 | ,108 | ,452 | 3,172 | ,003 |
| | Disiplin (X2) | ,354 | ,148 | ,342 | 2,397 | ,022 |

a. Dependen Variabl: Abs_re

Sumber: Data terolah, SPSS 2023

Untuk uji regresi dibuat persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,187 + 0,342X_1 + 0,354X_2$$

Penjelasan:

- Konstanta (a) yaitu 8,187 menunjukkan kinerja pegawai sebesar 8,187 satuan merupakan variabel terikat jika variabel bebas konstanta disiplin kerja dan motivasi.
- Koefisien variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dengan arah yang sama, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel motivasi (X1) dengan nilai 0,342. Artinya, ketika nilai motivasi seorang pegawai mengalami kenaikan, maka nilai kinerjanya juga akan mengalami kenaikan.
- Nilai *coefisient* variabel disiplin kerja yaitu 0,354 menyatakan adanya korelasi yang baik diantara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh faktor independen yang meliputi disiplin kerja dan motivasi (Y).

1. Uji t (parsial)

Pengaruh disiplin dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja pegawai biasa secara individual (parsial) diukur dengan uji t.

**Tabel 10. Uji t (Uji parsial)
 Coefficient^a**

| Models | | Unstandardized Coefficient | | Standardize Coefficient | t | Significants |
|--------|---------------|----------------------------|------------|-------------------------|-------|--------------|
| | | B | Str. Error | Beta | | |
| 1 | (Constants) | 8,187 | 4,813 | | 1,701 | ,098 |
| | Motivasi (X1) | ,342 | ,108 | ,452 | 3,172 | ,003 |
| | Disiplin (X2) | ,354 | ,148 | ,342 | 2,397 | ,022 |

a. Dependen Variabel: Kiinerja Pegawai (Y)

Sumber: data diolah, SPSS 2023

Perolehan nilai t selanjutnya dibanding kan dengan t-tabel pada ambang batas signifikansi 5% ($\alpha/2 = n - k - 1$) = t (0,025:33) = 2,034 maka diperoleh t tabel = 2,034 berdasarkan tabel di atas, temuan perhitungan SPSS. Nilai estimasi t-hitung untuk variabel motivasi kerja yaitu 3,172 dan tingkat signifikansinya yaitu 0,003. Berikutnya t hitung dengan t tabel dibanding kan menggunakan signifikansi 5%; hasilnya t hitung > nilai t-tabel (3,172 > 2,034). Dengan demikian H02 ditiadakan dan Ha2 disetujui, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Ahass Daya Motor Galuh Mas Kabupaten Karawang dipengaruhi oleh insentif kerja.

Dikaitkan pada besar t-tabel yang mempunyai tingkat signifikansi 5% dan nilai 2,034 maka variabel disiplin kerja bernilai t-hitung yaitu 2,397 dengan tingkat signifikansinya 0,022. Dengan demikian didapatkan t-hitung>t-tabel (2,397 > 2,034). Dengan demikian, H0 2 ditolak dan Ha 2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Ahass Daya Motor Galuh Mas Kabupaten Karawang.

2. Uji F (Simultan)

Dilakukannya uji F bertujuan mengevaluasi seberapa baik variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersamaan menjelaskan variabel kinerja. Nilai F hitung dibandinga dengan Ftabel melalui nilai signifikan <0,05, klaim Gozalali (2018):79.

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA^a

| Models | | Summary of square | df | Mean ² | F | Signf. |
|--------|-------------|-------------------|----|-------------------|-------|-------------------|
| 1 | Regressions | 976,953 | 2 | 488,476 | 8,140 | ,001 ^b |
| | Residuals | 1980,269 | 33 | 60,008 | | |
| | Tot. | 2957,222 | 35 | | | |

a. Dependen Variabel: Kinerja (Y)

b. Predictor (Constants), Disiplin Kerja (X 2), Motvasi (X 1)

Sumber: Data diolah, SPSS 2023

Berdasar pada Tabel perhitungan SPSS tersebut, nilai t-hitung di atas berikutnya dibanding kan pada F tabel dengan tingkat kesalahan 5% ($k : n-k = F (2: 34) = 3,28$ maka diperoleh F tabel = 3,28. Menurut data di atas, F hitung senilai 8,140 dengan tingkat signifikan yang didapat yakni 0,001 dengan Nilai F 3,28 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, atau $8,140 > 3,28$). Selain itu tingkat signifikansi $F > \alpha$. Dengan demikian, H_0 3 ditolak dan H_a 2 diterima. Artinya, motivasi kerja serta disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

| Models | R | R | Adjusted R ² | Std. Error of Estimates |
|--------|-------------------|------|-------------------------|-------------------------|
| 1. | ,575 ^a | ,330 | ,290 | 7,746 |

a. Predictor: (Constants), Disiplin Kerja (X 2), Lingkungan Kerja (X 1)

Sumber: data terolah, SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengolahan pada SPSS yang ditunjukkan pada tabel 11, diperoleh nilai R² yaitu 0,33 (33%). Nilai tersebut menyatakan variabel motivasi kerja (X 1) beserta variabel disiplin kerja (X 2) bersamaan mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebanyak 33%. Sementara 67% sisanya adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diujikan, misal kepemimpinan, budaya kerja, dan sebagainya.

Pembahasan

1. Kinerja karyawan pada PT. Ahas Daya Motor secara positif dipengaruhi motivasi kerja, berdasar pada temuan pengujian penelitian parsial. Hasil uji memperoleh nilai signifikansi yaitu 0,003 ($< 0,05$). Selain itu, hasil pengujian ($3,172 > 2,034$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) mendukung temuan penelitian (Feel et al, 2018) yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan unggul dalam suatu perusahaan.
2. Diakui bahwa Disiplin kerja PT. Ahas Daya Motor mempengaruhi kinerja karyawan berdasar pada temuan uji secara parsial. Pengujian tersebut menghasilkan nilai $0,022 < 0,05$. Selain itu, hasil uji t ($2,397 > 2,034$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) mendukung temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Musriha 2013), karena menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan menghasilkan hasil terbaik dalam kondisi lingkungan yang sesuai. kondisi.
3. Besarnya signifikansi motivasi kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai PT, berdasar pada hasil uji secara simultan. Transmisi Tenaga Ahas. Berdasarkan hasil pengujian, F hitung lebih tinggi dibanding F tabel (8,140), serta signifikansi F 0,001 yang mana

lebih besar dibandingkan alfa 0,05. Nilai estimasi F sebesar 8,140, tingkat signifikansinya 0,001, dan nilai F sebesar 3,28. Penelitian (Pratham, 2021) menyatakan variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja secara cukup besar, hal ini mendukung pernyataan tersebut.

KESIMPULAN

Dengan demikian dapat disimpulkan terkait bagaimana disiplin serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja para pekerja PT. Ahas Daya Motor berdasarkan temuan studi dan diskusi sebelumnya:

1. Kinerja karyawan sampai batas tertentu secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi.
2. Disiplin bekerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, namun hanya sebagian.
3. Disiplin serta motivasi bekerja secara positif dan signifikansi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

IMPLIKASI

1. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, PT. Ahas Daya Motor perlu meningkatkan motivasi kerja berdasarkan tanda-tanda variabel motivasi kerja.
2. Pekerja di PT. Ahas Daya Motor diinstruksikan untuk selalu menjaga kedisiplinan dalam bekerja berdasarkan indikator pada variabel disiplin kerja.
3. PT. Ahas Daya Motor mampu memberikan kemandirian lebih kepada pekerja berdasarkan indikator variabel kinerja karyawan sehingga dapat memperluas daya cipta dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesia Journal of Innovation Multidisciplinary Research*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Mulyono. (2019, Desember 2). Analisis uji asumsi klasik. *Scs Business Mathematics and Statistics Management Dept. Binus Business School Undergraduate Program*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>

Oclinus, A. (n.d.). Motivasi kerja untuk penelitian kuantitatif eko hertanto program pascasarjana.

Priyanto, H., & Indriani, L. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paramita Banindo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(4), 1274-278.

Ramadhan, K. A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Finnet Indonesia).

Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomal Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.