

Motivasi dan Disiplin Kerja: Kunci Kinerja Optimal Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Parepare

Adrian Adrian¹, Anastasia D'Ornay², Firman Alimuddin³, A. Indah Anggerwati⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: Indahanggerwati2712@gmail.com⁴

ABSTRACT

This research aims to determine work motivation and work discipline at the company PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Parepare Branch. The analysis method used is descriptive quantitative, using primary data sourced from the results of questionnaires that have been answered by respondents. The tests used include validity test, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis and t test (partial), f test (simultaneous), R2 test (coefficient of determination). The results of this research show that work motivation has a partial effect on employee performance with a calculated t value of $4,834 > 2,034$ with a significant level of $0.000 > 0.05$, company work discipline has a partial effect on employee performance with a calculated t value of $7,068 > 2,034$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Work Motivation and Work Discipline simultaneously influence employee performance with a calculated F value of $177.203 > 3.28$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan (Khairunnisa, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan, berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses, dimana mereka akan membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan (Gede et al., 2023).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan (Nur et al., 2022).

Pentingnya disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kehadiran karyawan menentukan kedisiplinan kerja karyawan, ada juga ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik (Sintya Dewi, 2022). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi (D'Ornay & Hasan, 2019).

Faktor permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja yaitu kurangnya perhatian karyawan dalam ketepatan waktu sehingga mempengaruhi kinerjanya. Kinerja juga merupakan alasan dibalik organisasi merekrut karyawan atau pegawai. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya

akan tercapai melalui kinerja karyawan. Setiap karyawan dituntut mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi yang dihuninya (Hartati & Putra, 2022). Melihat fenomena yang terjadi di Perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia sebelum melakukan penelitian dimana motivasi karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam bekerja seperti prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, bukan karna atas paksaan yang di berikan pimpinan atau tuntutan semata.

II. Tinjauan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelolah dan mempertahankan pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Hartati & Putra, 2022).

Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja, pengarahan motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaa konflik dan pengawasan (ALI, 2019)

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap (Hidayat, 2019). Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebutuhan didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. (Indriyani, 2021).

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja (Agustian Oki, 2009):

1. Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan- hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
4. Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya taat, kontrol diri, teratur, penguasaan diri, pelatihan meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai kemahiran mental ataupun ciri moral, hukum yang di tuangkan bagi mengoreksi tatanan juga regulasi bagi perilaku (Nareswara &

Trianasari, 2020). Disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan guna melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Nareswara & Trianasari, 2020).

Ini menekankan pada adanya bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap layak terhadap pekerjaannya sehingga tumbuh rasa segan dan perbuatan menunjukkan rasa senang terhadap pekerjaannya, jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesediaan.

Adapun menurut (SAFITRI, 2022) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan Waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung Jawab Kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.4. Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Anggerwati & Syamsuriana, 2023). Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut (Rahmadi Islam, 2018) mendeskripsikan bahwa *“employee performance as the total or aggregate output of an employee activities and actions in an organization”*. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Bank menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus (Ningtyas, 2020).

indikator-indikator dari kinerja adalah (Prasetyo et al., 2021) meliputi :

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja, Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

III. Metode

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare, yang terletak di Jl. jendral sudirman, kelurahan sumpang minangae, kecamatan bacukiki barat. Dengan waktu pelaksanaan selama kurang lebih dua bulan. Menurut (Ayuni & Sati, 2022) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah karyawannya adalah sebanyak 36 orang, data ini diperoleh dari Kepala Cabang parepare PT Yudhistira Ghalia Indonesia.

Data yang diperoleh dari responden melalui kusioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kusioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di perusahaan.

Metode analisis deskriptif adalah deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam hal ini analisis deskriptif menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Imron, 2019).

Metode analisis kuantitatif dalam bentuk analisis menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows 24.0 dimana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi, uji realibilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh dan hubungan dari variabel tersebut.

IV. Hasil dan Analisis

4.1. Karakteristik Responden

Data yang telah terkumpul diambil dari kuesioner dan dibagikan kepada responden karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare. Jumlah lembar kuesioner disebarkan sebanyak 36 yang diidentifikasi menurut jenis kelamin, umur tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Pada hasil survei responden dengan karakteristik jenis kelamin berikut tabelnya :

Tabel 5
Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-Laki	32	89%
2	Perempuan	4	11%
Total		36	100%

Bersumber dari data Perusahaan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare.

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah responden 36 orang (100%) bahwa laki-laki terdiri dari 32 atau 89% dan perempuan sebanyak 4 orang atau 11% responden.

b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Di bawah ini berdasarkan karakteristik menurut umur responden sebagai berikut :

Tabel 6
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase%
1	20-30 Tahun	17	47,2%
2	31-40 Tahun	10	27,8%
3	41-50 Tahun	6	16,7%
4	> 50 Tahun	3	8,3%
Total		36	100%

Bersumber dari data Perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare.

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 17 orang (47,2%), umur 31-40 tahun 10 orang (27,8%), umur 41-50 tahun 6 orang (16,7%), dan umur > 50 tahun yaitu 3 orang (8,3%).

c. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Terakhir Pendidikan

Dari hasil survei dilihat pada tingkatan terakhir pendidikan, tabelnya sebagai berikut:

Tabel 7
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SLTP	2	5,6%
2	Diploma III (D3)	2	5,6%
3	Strata I (S1)	32	88,9%
Total		36	100%

Bersumber dari data Perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare.

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut pendidikan terakhir yaitu SLTP berjumlah 2 orang (5,6%) dan Diploma III (D3) berjumlah 2 orang (5,6%) sedangkan strata I (S1) sebanyak (88,9%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	Lebih dari 25 Tahun	36	100%
Total		36	100%

Bersumber dari data Perusahaan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare.

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut masa kerja yaitu yang lebih dari 25 Tahun berjumlah 36 orang atau (100%).

4.2. Uji Validasi

Uji validasi ini digunakan untuk menentukan apakah valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah dibagikan ke responden. Bila pernyataan dalam kuesioner dapat menghasilkan entitas yang dapat dihitung oleh angket tersebut, maka angket tersebut dinyatakan valid pengujian validasi ini dikerjakan untuk membandingkannya nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .

Berikut ini adalah rumus yang menentukan valid atau tidaknya dengan uji validitas :

- Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid
- Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan responden yang dimana berjumlah $df = (N-2) = 36-2 = 34$

Tabel 9

Analisis Validasi Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Person correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,512	0.329	.001	Valid
X1.2	0,703	0.329	.000	Valid
X1.3	0,711	0.329	.000	Valid
X1.4	0,456	0.329	.005	Valid
X1.5	0,473	0.329	.004	Valid
X1.6	0,705	0.329	.000	Valid
X1.7	0,711	0.329	.000	Valid
X1.8	0,495	0.329	.002	Valid

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Tabel 10

Analisis Validasi Variabel Disiplin (X_2)

Pernyataan	Person correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,739	0.329	.000	Valid
X1.2	0,724	0.329	.000	Valid
X1.3	0,739	0.329	.000	Valid
X1.4	0,724	0.329	.000	Valid

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Tabel 11

Analisis Validasi Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Person correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,707	0.329	.000	Valid
X1.2	0,644	0.329	.000	Valid
X1.3	0,707	0.329	.000	Valid
X1.4	0,644	0.329	.000	Valid

X1.5	0,461	0.329	.005	Valid
X1.6	0,707	0.329	.000	Valid
X1.7	0,644	0.329	.000	Valid
X1.8	0,461	0.329	.005	Valid

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Pada Tabel diatas dapat dilihat, kemudian didapatkan pada r_{tabel} , adapun nilai r_{tabel} dari sampel $df = (N-2)$

Dikethui : $N = 36 - 2 = 34$

Ditemukan pada nilai r tabel $34 = 0.329$

Pada uji validasi dihasilkan pada semua variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat, semua memperoleh nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, sehingga semua variabel dikatakan valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal respon dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliable suatu penelitian dapat dilihat dari uji statistik. Pembuatan uji reliabilitas ini jika :

- Cronbach alpha $> 0,60$ = dinamakan konsisten atau reliable
- Cronbach alpha $< 0,60$ = dinamakan tidak konsisten atau reliabel

Tabel 12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 'Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.742 $> 0,60$	Konsisten
Disiplin (X_2)	0.710 $> 0,60$	Konsisten
Kinerja(Y)	0.777 $> 0,60$	Konsisten

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Seperti pada tabel 12 terlihat, baik variabel independen maupun variabel dependen dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, dengan Variabel X_1 memiliki koefisien 0,742, Variabel X_2 memiliki koefisien 0,710, dan Variabel Y memiliki koefisien 0,777.

4.4. Analisis Linear Berganda

Digunakan analisis linear untuk mengelola besarnya pengaruh data secara parsial dan simultan antara motivasi (X_1), dan disiplin (X_2), terhadap kinerja (Y) PT. Yudhistira Ghalia Indonesia cabang parepare.

Tabel 13
Hasil Analisis Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	.033	.246		1.355	.185
	Motivasi (X_1)	.428	.088	.409	4.834	.000
	Disiplin (X_2)	.497	.070	.598	7.068	.000

a. Dependent Variabel Kinerja

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Dari tabel 13, dengan ini regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.033 + 0.428X_1 + 0.497X_2$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin
- Y = Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan ketetapan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) mempunyai nilai positif 0.033 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak terpengaruh oleh motivasi (X_1), dan disiplin (X_2), nilainya nol maka besarnya variabel kinerja adalah 0.033
- b. Variabel Motivasi dengan nilai 0.428 menyatakan bahwa motivasi memiliki efek positif pada kinerja yang berarti jika motivasi meningkat satu kali lagi maka kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia akan meningkat sebesar 0.428
- c. Variabel disiplin memiliki nilai 0.497 berarah positif, yang berarti bahwa jika disiplin meningkat satu kali lagi maka kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia akan meningkat sebesar 0.497.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini berfungsi untuk menentukan dimana variabel independen berhubungan dengan variabel dependen, dengan menggunakan uji ini, hipotesis parsial dibangun dengan menggunakan uji t, yang mengidentifikasi setidaknya satu variabel independen dengan tingkat individu mempengaruhi variabel dependen.

Uji parsial ini menggunakan Uji t sebagai berikut :

- jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi $< 0,05$
- jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi $> 0,05$

Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel :

Tabel 14
Hasil Analisis Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	.033	.246		1.355	.185
	Motivasi (X_1)	.428	.088	.409	4.834	.000
	Disiplin (X_2)	.497	.070	.598	7.068	.000

a. Dependent Variabel Kinerja

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Digunakan rumus sebagai berikut dengan mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k$$

Keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah responden (36)

k = Jumlah Variabel bebas (2)

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1 = t (0,025 ; 33) = 2.034$$

Dari pembagian diatas t_{tabel} tersebut didapatkan 2.034. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa :

- Motivasi dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,034$ artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,834 > 2,034$. Oleh karena itu, berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.
- Disiplin dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} 2,034$ ditandai dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,068 > 2,034$ oleh karena itu, disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

4.5.2. Uji F (simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan besaran yang telah diperoleh dari uji F:

- Nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1	Regression	2.967	2	1.483	177.203	.000 ^b
	Residual	.276	33	.008		
	Total	3.243	35			

a. Dependen Variabel Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Nilai F yang dihasilkan = 38.241 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ ditunjukkan pada Tabel 15. Setelah memperoleh F_{hitung} , ini dapat dibandingkan dengan F_{tabel} dengan rumus sebagai berikut :

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah :

$$Df (N1) = k - 1$$

$$Df (N2) = n - k$$

Keterangan : n = Jumlah Responden (36)

k = Jumlah variabel (3)

a = 5% (0,05)

$$\text{maka : } F_{tabel} = Df (N1) 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) 36 - 3 = 33$$

Berikut ini dapat dilihat pada tabel probabilitas dari distribusi F_{tabel} 0,05 menghasilkan angka F_{tabel} 3.28 F_{hitung} mencapai $177.203 >$ nilai f_{tabel} 3.28, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas Motivasi (X_1), disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia.

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), uji ini ditentukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. .

Tabel 16
Hasil Uji (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.910	.091
a. Predictors : (Constant), X ₂ , X ₁				

Bersumber dari hasil SPSS versi 26 yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat nilai R square 0.915 untuk variabel independen (motivasi dan disiplin) dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja variabel independen sebesar 0,915 atau 91,5%. Namun demikian, kinerja variabel independen sebesar 8.5% (100% - 91,5%) tidak termasuk faktor yang tidak relevan dengan penelitian ini, seperti kompensasi, kompetensi, dan faktor lainnya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta pembahasan mengenai masalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare. Adapun variabel motivasi kerja (X1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,834 > 2.034$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $7.068 > 2.034$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang mana ketika motivasi kerja dan disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan terpenuhi dengan baik maka hasil dari aktivitas yang karyawan lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Parepare. Adapun hasil pengujian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $177.203 > 3,27$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Referensi

- Agustian Oki. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75.
- ALI, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 60–79.
- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Ayuni, R., & Sati, F. L. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Minat Berwirausaha Terhadap Motivasi Untuk Menjadi Young Entrepreneur Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Economic Edu*, 2(2). <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/2912>
- D'Ornay, A., & Hasan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 163–177.
- Gede, I., Sentana, A., Yasa, W., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma. 4(1), 286–296.
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>

- Hidayat, D. R. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Bramijaya Malang)*. 1–134.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Khairunnisa, H. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Auto 2000 Padang* [PhD Thesis, Universitas Andalas]. <http://scholar.unand.ac.id/16326/>
- Nareswara, G. A., & Trianasari. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 211–220.
- Ningtyas, B. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*. 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- Nur, I., Beddu, M., & Nurbakti, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Kewirausahaan*, 8(3), 297–310.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rahmadi Islam. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta*.
- Safitri, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi Skripsi*.
- Sintya Dewi, N. K. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Karangasem*. Universitas Pendidikan Ganesha.