

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur

by Putri Rachmawati

Submission date: 30-Jul-2024 02:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2424764375

File name: JUMEK_-_VOLUME_2_NO._3_JULI_2024_HAL_364-384.pdf (405.31K)

Word count: 6839

Character count: 42541

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur

Putri Rachmawati^{1*}, Kardinah Indrianna Meutia², Nita Komala Dewi³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: 202010325353@mhs.ubaharajaya.ac.id^{1*}, kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id²,
nita.komala@dsn.ubaharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: 202010325353@mhs.ubaharajaya.ac.id

13

Abstract: This research aims to measure the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Pegadaian Persero East Bekasi Branch Office. This research was conducted using quantitative methods. The number of samples used in this research was 50 respondents. The design used in this research is hypothesis testing using SPSS Versi 25. The results of this research show that (1) There is no correlation between Work Discipline and Employee Performance; (2) There is a correlation between work motivation and employee performance; (3) There is a correlation between Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.

9

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing) dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tidak ada korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (2) Terdapat korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ; (3) Terdapat korelasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi merupakan elemen penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pasar global. Hal ini memerlukan investasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Kepemimpinan yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan fleksibilitas dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci dalam memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan mengadopsi pendekatan yang komprehensif terhadap pengelolaan SDM, perusahaan dapat membangun tim yang terampil, terlibat, dan termotivasi untuk bersaing dalam pasar global yang kompetitif (Arisanti et al., 2019).

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu masalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan kaidah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan seutuhnya diperlukan agar seluruh aktivitas yang

6
sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi (Kusumayanti et al., 2020).

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Siahaan & Bahri, 2019). Motivasi membicarakan bagaimana cara mengarahkan kemampuan serta potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Setiap organisasi berupaya keras untuk mencapai tujuan dan visinya dengan memiliki karyawan yang berkontribusi secara positif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan sebuah perusahaan, karena peningkatan kinerja ini diharapkan dapat membawa perusahaan menuju pencapaian tujuan serta meningkatkan mutu produk atau layanan yang dihasilkan. Dalam konteks ini, motivasi menjadi kunci utama yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Teori motivasi kerja menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawan akan membantu meningkatkan semangat dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Pratiwi & Ismi, 2014).

Suatu organisasi dikatakan baik apabila karyawan melaksanakan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Bila motivasi tidak pernah diperhatikan maka karyawan pun akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja yang ada di organisasi juga bisa dikatakan baik, jika dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaannya dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan kinerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi karyawan. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik maka perlu adanya pengawasan dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik (Alfian & Afrial, 2019).

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bekasi Timur adalah lembaga pembiayaan dengan jaminan barang bergerak yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat Indonesia. Sebagai satu-satunya badan usaha yang secara resmi diizinkan untuk melakukan kegiatan pembiayaan, PT. Pegadaian (Persero) merupakan anak perusahaan

dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang beroperasi dalam tiga lini bisnis utama: pembiayaan, emas, dan berbagai layanan tambahan. Peran PT. Pegadaian (Persero) dalam memfasilitasi kebutuhan pembiayaan masyarakat sangat vital dalam mendukung kesejahteraan mereka. Pendekatan layanan yang disediakan oleh PT. Pegadaian (Persero) yang didasarkan pada prosedur yang sederhana dan penyelesaian transaksi yang cepat, menjadikannya sebagai alternatif yang menarik bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan keuangan mereka. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa area di mana kinerja layanan PT. Pegadaian (Persero) masih belum memenuhi harapan perusahaan. Kendati PT. Pegadaian (Persero) memiliki reputasi sebagai penyedia layanan keuangan yang mudah diakses, kinerja pelayanan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Salah satu isu yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara praktik kerja karyawan dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi operasional dan pengalaman pelanggan yang kurang optimal.

Faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu masalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan kaidah organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan seutuhnya ⁶ diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi (Kusumayanti et al., 2020).

Berikut tabel data kehadiran karyawan PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur:

Tabel 1 Data Kehadiran PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur Bulan Januari – Maret 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
1	Januari	50	5	2	3	31	25
2	Februari	50	8	1	5	34	21
3	Maret	50	3	2	7	37	24

Sumber : HRD PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dilihat masih adanya kenaikan pada tingkat keterlambatan para karyawan yaitu pada bulan januari terdapat 3 karyawan lalu naik menjadi 7 karyawan pada bulan maret, serta masih adanya kenaikan pada setiap tahunnya karyawan yang datang terlambat yang berarti terlihat turunnya waktu disiplin kerja karyawan saat masuk kerja. Selain tingkat kehadiran yang masih kurang atau menurun, masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang berlaku seperti pulang lebih cepat dari jamnya, dan masih ada beberapa karyawan yang masih menunda pekerjaan. ⁴ Jam masuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan setiap hari adalah Pk 07.30 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi oleh perusahaan adalah 15 menit.

Berdasarkan data dan wawancara yang di dapat dari PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur diketahui bahwa terdapat masalah motivasi kerja masih perlu diperhatikan seperti masalah pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan masih kurang efektif, hal tersebut membuat rasa kerja keras dan ketekunan karyawan akan menurun. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan terhadap karyawan, hal tersebut mengakibatkan para karyawan merasa kurang diawasi kinerjanya sehingga karyawan seakan malas bekerja, selain itu masih kurangnya dorongan serta apresiasi yang diberikan, serta karyawan yang lembur hanya di fasilitasi makan saja sehingga karyawan merasa tidak punya tujuan yang ingin dicapai atau tidak punya keinginan usaha untuk maju, beberapa hal tersebut membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur”**.

2. TELAAH PUSTAKA

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja memainkan peran sentral dalam memastikan kelancaran operasional dan keberhasilan suatu organisasi. Konsep ini mencakup aspek ketaatan, ketertiban, dan tanggung jawab yang dipegang oleh setiap individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Karyawan diharapkan untuk patuh terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, di mana setiap anggota tim bertanggung jawab atas peran dan tanggung jawab mereka (Aminar Sutra Dewi, 2022).

Keberadaan disiplin kerja yang kuat merupakan pondasi penting dalam menjaga integritas dan moralitas di tempat kerja. Dengan adanya ketaatan terhadap aturan dan prosedur, organisasi dapat menghindari potensi pelanggaran aturan yang dapat menyebabkankerugian finansial dan reputasi yang buruk. Lebih dari itu, disiplin kerja yang kuat juga membantu dalam mencegah atau menyelesaikan konflik antar karyawan, karena setiap individu diharapkan untuk bertindak sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga mencerminkan budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada prestasi. Ketika karyawan merasa didukung dan terlibat dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi disiplin, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Penerapan disiplin kerja yang konsisten juga membantu menciptakan standar kinerja yang jelas, memungkinkan

perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kinerja agar lebih efektif (Aminar Sutra Dewi, 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dapat bervariasi tergantung pada dinamika dan karakteristik organisasi. Salah satu faktor utama adalah kejelasan aturan dan konsekuensi pelanggaran. Ketika aturan-aturan kerja diorganisasi ditetapkan dengan jelas dan konsekuensinya disampaikan dengan transparan, karyawan cenderung lebih memahami tanggung jawab mereka dan menghindari perilaku yang melanggar aturan. Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk disiplin kerja. Budaya yang mendorong ketaatan dan menghargai integritas memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan disiplin kerja yang berkelanjutan. Peran kepemimpinan dalam membentuk budaya disiplin kerja tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menjadi teladan bagi karyawan dalam ketaatan terhadap aturan dan prosedur. Atasan yang adil, komunikatif, dan memimpin dengan contoh yang baik cenderung menciptakan lingkungan di mana disiplin kerja dihargai dan ditegakkan. Karyawan yang merasa didukung oleh pimpinan yang baik cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan melakukan tugas-tugasnya dengan baik (Hidayat et al., 2022).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Konsep motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka dalam lingkungan kerja. Faktor internal seperti kepuasan pribadi, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir, semuanya dapat memainkan peran dalam membentuk motivasi kerja seseorang. Dengan kata lain, motivasi kerja mencerminkan tingkat energi, komitmen, dan ketekunan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja (Fariska et al., 2022).

Pentingnya motivasi kerja terletak pada dampaknya terhadap kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berinisiatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka juga lebih mungkin untuk mengatasi hambatan dan mengejar pencapaian yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu langkah penting dalam meningkatkan motivasi kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan memotivasi. Lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan inklusif dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, manajemen perlu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat atas pencapaian karyawan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai, terdorong, dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan bersama (Azuzazah & Sari, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan kaidah kerja agar penelitian dapat berjalan efektif dan efisien. Desain penelitian tidak hanya bermanfaat bagi pemimpin penelitian, tetapi juga bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian tersebut. Untuk dapat menghasilkan penelitian yang baik, maka dibutuhkan desain penelitian untuk membantu dan memberikan hasil penelitian yang sistematis.

Oleh karena itu sesuai latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan aplikasi SPSS Versi 25. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan (Sugiyono, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini proses pengambilan data pada responden dilakukan pada beberapa kesempatan yang berbeda yang bertujuan agar tidak mengganggu jam kerja karyawan PT Pegadaian Persero Cabang Bekasi Timur, adapun penelitian dilaksanakan sejak Mei-Juni 2024 dengan metode kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Proses pengambilan data ini dilakukan oleh peneliti dan secara langsung tentang data disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Persero Cabang Bekasi Timur yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dengan jumlah sampel 30 orang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

a. Distribusi Frekuensi

Deskripsi data berikut ini berisi informasi data meliputi mean, median, modus dan simpangan baku masing-masing variabel penelitian. Deskripsi data juga menyajikan frekuensi kategori masing-masing variabel untuk mengetahui deskripsi masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

1) Disiplin Kerja (X1)

Jumlah butir instrumen disiplin kerja (X1) terdiri dari 10 butir dengan 5 alternatif jawaban. Skor yang diberikan adalah 1, 2, 3, 4, dan 5. Hal ini berarti skor ideal terendah adalah 10 dan skor ideal tertinggi adalah 50. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden pada penelitian ini diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi 49. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 25 diperoleh harga rerata (M) sebesar 41. Distribusi frekuensi disiplin kerja (X1) dengan interval 3 dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X1)

No	interval	frekuensi	Persentase
1	32-34	1	2%
2	35-37	9	18%
3	38-40	16	32%
4	41-43	13	26%
5	44-46	6	12%
6	47-49	5	10%
	Jumlah	50	100%

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa skor yang mempunyai frekuensi terbanyak adalah kelas interval 38-40 sebanyak 16 kali. Diperoleh pula bahwa sebanyak 26 orang (52%) karyawan berada di bawah rerata skor dan 24 (48%) karyawan berada di atas rerata skor, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil karyawan memiliki skor di atas rata-rata.

2) Motivasi Kerja (X2)

Jumlah butir instrumen motivasi kerja (X2) terdiri dari 10 butir dengan 5 alternatif jawaban. Skor yang diberikan adalah 1, 2, 3, 4, dan 5. Hal ini berarti skor ideal terendah adalah 10 dan skor ideal tertinggi adalah 50. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden pada penelitian ini diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi 48. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 25 diperoleh harga rerata (M) sebesar 38. Distribusi frekuensi motivasi kerja (X2) dengan interval 3 dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)

No	interval	frekuensi	Persentase
1	32-34	9	18%
2	35-37	15	30%
3	38-40	21	38%
4	41-43	4	8%
5	44-46	0	0%
6	47-49	1	2%
	jumlah	50	100%

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa skor yang mempunyai frekuensi terbanyak adalah kelas interval 38-40 sebanyak 21 kali. Diperoleh pula bahwa sebanyak 24 orang (48%) karyawan berada di bawah rerata skor dan 26 (52%) karyawan berada di atas rerata skor, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki skor di atas rata-rata.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah butir instrumen kinerja karyawan (Y) terdiri dari 10 butir dengan 5 alternatif jawaban. Skor yang diberikan adalah 1, 2, 3, 4, dan 5. Hal ini berarti skor ideal terendah adalah 10 dan skor ideal tertinggi adalah 50. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden pada penelitian ini diperoleh skor terendah 28 dan skor tertinggi 48. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 25 diperoleh harga rerata (M) sebesar 40. Distribusi frekuensi kinerja karyawan (Y) dengan interval 4 dapat dilihat pada Tabel 4 :

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No	interval	frekuensi	Persentase
1	28-30	1	2%
2	31-33	6	12%
3	34-36	4	8%
4	37-39	11	22%
5	40-42	18	36%
6	43-44	5	10%
9	45-47	5	30%
	jumlah	50	100%

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa skor yang mempunyai frekuensi terbanyak adalah kelas interval 40 - 42 sebanyak 18 kali. Diperoleh pula bahwa sebanyak 22 orang (44%) karyawan berada di bawah rerata skor dan 28 (56%) karyawan berada di atas rerata skor, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki skor di atas rata-rata.

b. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil korelasi dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) untuk jumlah sampel 50, dimana $r_{tabel} = 0.279$. Berdasarkan hasil uji validitas, semua instrumen pertanyaan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r_{tabel} .

- Disiplin Kerja (X1) : Semua pertanyaan memiliki rhitung > 0.279 , sehingga dinyatakan valid.
- Motivasi Kerja (X2) : Semua pertanyaan memiliki rhitung > 0.279 , sehingga dinyatakan valid.
- Kinerja Karyawan (Y) : Semua pertanyaan memiliki rhitung > 0.279 , sehingga dinyatakan valid.

Dengan demikian, semua instrumen pertanyaan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai rhitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel (hasil uji terlampir).

11

2) Uji reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal dari setiap skala yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja:

Tabel 5 Hasil Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.577	7

Dari tabel diatas, Cronbach's Alpha sebesar 0.855 untuk 9 item pertanyaan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan nilai alpha lebih besar dari 0.7, instrumen ini dapat dianggap reliabel dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel tersebut.

Tabel 6 Hasil Realibilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	9

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.898 untuk 9 item pertanyaan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan nilai alpha lebih besar dari 0.7, instrumen ini dapat dianggap sangat reliabel dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel tersebut.

Dengan demikian, kedua instrumen yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dinyatakan reliabel berdasarkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh, menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas untuk variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja:

Tabel 7 Hasil Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.544	1.838
Motivasi Kerja (X2)	.544	1.838

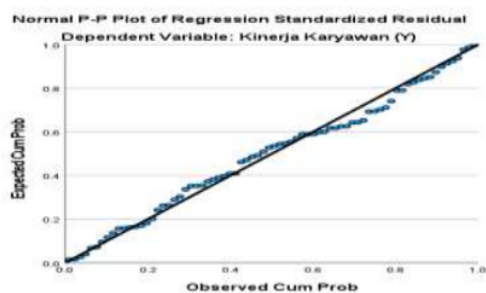
Pada variabel Disiplin Kerja, nilai Tolerance sebesar 0.544 dan nilai VIF sebesar 1.838. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius pada variabel Disiplin Kerja. Ini berarti Disiplin Kerja tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi dengan variabel independen lainnya dalam model.

Pada variabel Motivasi Kerja, nilai Tolerance juga sebesar 0.544 dan nilai VIF sebesar 1.838. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius pada variabel Motivasi Kerja. Ini berarti Motivasi Kerja tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi dengan variabel independen lainnya dalam model.

Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, tidak menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan, sehingga dapat digunakan dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah interpretasi yang disebabkan oleh korelasi antar variabel independen.

2) Normalitas

Uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot untuk menilai apakah residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Berikut hasil P-P Plot :

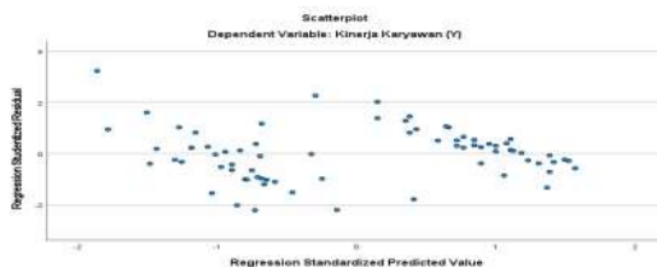


Gambar 1. Grafik P-Plot

Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Penyebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan baik

3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual dari model regresi adalah konstan. Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi standar regresi (Regression Standardized Predicted Value) dan residual terstandarisasi (Regression Studentized Residual). Berikut hasil ujinya :



Gambar 2. Scatterplot

Grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang jelas. Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa varians residual adalah konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan kata lain, tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Hal ini

menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan benar.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 25 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Persero Cabang Bekasi Timur.

Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-4.139	5.020			-.825	.412		
Disiplin Kerja (X1)	.764	.234	.288		3.262	.002	.544	1.838
Motivasi Kerja (X2)	.553	.080	.614		6.945	.000	.544	1.838

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$$(\text{kinerja}) = -4.138 - 0.764 (\text{disiplin}) - 0.553 (\text{motivasi})$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta (B) sebesar -4.139 menunjukkan bahwa ketika variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) diprediksi memiliki nilai -4.139. Meskipun konstanta ini sendiri tidak signifikan secara statistik, ia tetap memberikan dasar untuk model regresi.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0.764, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.764 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien ini signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0.553, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.553 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien ini juga signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur. Disiplin Kerja memiliki pengaruh

yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja, namun keduanya secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

e. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (r^2)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0		Tidak ada korelasi antara dua variabel
$>0 - 0,25$		Korelasi sangat lemah
$>0,25 - 0,5$		Korelasi cukup
$>0,5 - 0,75$		Korelasi kuat
$>0,75 - 0,99$	0,836	Korelasi sangat kuat
1		Korelasi sempurna

Hasil Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0.836. Nilai R yang mendekati 1 ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R Square sebesar 0.698 menunjukkan bahwa 69.8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.690 menunjukkan bahwa model ini tetap memiliki kekuatan penjelasan yang baik meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Std. Error of the Estimate sebesar 4.77028 menunjukkan seberapa besar nilai prediksi dari model regresi ini berbeda dari nilai aktualnya.

f. Uji t Parsial

Tabel 10 Hasil Uji t Parsial

Variabel	T	Sig.
Disiplin Kerja	3,262	0,002
Motivasi Kerja	6,945	0,000

Dari hasil uji diatas, didapatkan data sebagai berikut :

- Variabel disiplin memiliki t hitung sebesar 3,262 dan nilai signifikan sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,002 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (Disiplin) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)
- Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 6,945 dan nilai signifikan sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,001 lebih kecil dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)

g. Uji F (Simultan)

8
Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel :

- Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

F tabel = (k ; n-k)

F tabel = (2; 50-2)

F tabel = (2;48)

F tabel = 3,191.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3742.192	2	1871.096	82.226	.000 ^b
Residual	1615.645	71	22.756		
Total	5357.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh nilai Fhitung 82,226 > Ftabel 3,191 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

h. Uji Hipotesis

4
Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero dan untuk membuktikan apa bila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan pada sub bab sebelumnya, didapatkan nilai r yaitu sebesar 0,836. Dan nilai tersebut diatas dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan positif antara antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbandingan antara thitung dengan ttabel adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,836\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,406^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,836 \times 6,928}{0,549}$$

$$t_{hitung} \approx 10,555$$

4

Diketahui t hitung yang didapat adalah 10,555, sedangkan untuk t tabel dengan responden 50 adalah 1,677. Oleh karena t hitung (10,555) > t tabel (1,677), kita dapat menyimpulkan bahwa hasilnya signifikan dan H_a diterima bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,836, yang menunjukkan bahwa hampir sempurna hubungan antara kedua variabel ini. Lebih lanjut, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 3,262 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Nilai t hitung yang negatif positif menunjukkan hubungan yang searah. Lebih penting adalah interpretasi nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa perubahan dalam disiplin kerja memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), kita dapat memahami bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur. Disiplin kerja ini diukur melalui tiga indikator utama, yaitu absensi, sikap dan perilaku, serta tanggungjawab. Ketiga indikator ini memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Pertama, absensi mengacu pada kehadiran karyawan di tempat kerja. Kehadiran yang tepat waktu dan konsisten merupakan indikator disiplin yang sangat penting di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur. Karyawan yang selalu hadir tepat waktu dan jarang absen menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ketepatan waktu

mencerminkan profesionalisme dan dedikasi, yang secara langsung dapat meningkatkan produktivitas. Kehadiran penuh memastikan bahwa semua tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal tanpa gangguan. Sebaliknya, karyawan yang sering absen cenderung meninggalkan beban kerja kepada rekan-rekannya, yang dapat menurunkan efisiensi dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, absensi yang baik berperan penting dalam menjaga ritme kerja yang produktif dan harmonis di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur.

Selanjutnya, sikap dan perilaku karyawan merupakan indikator penting lainnya dalam disiplin kerja. Sikap dan perilaku mencerminkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Mereka cenderung lebih mudah diajak bekerja sama dan mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Sikap yang baik, seperti saling menghormati dan membantu sesama rekan kerja, dapat meningkatkan kerjasama tim dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif seperti konflik dan ketidakpatuhan dapat mengganggu lingkungan kerja dan menurunkan kinerja tim. Oleh karena itu, sikap dan perilaku yang baik sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur.

Indikator terakhir adalah tanggungjawab, yang menunjukkan sejauh mana karyawan dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki tanggungjawab tinggi di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan tepat waktu. Mereka tidak hanya berfokus pada tugastugas mereka sendiri, tetapi juga peduli terhadap pencapaian tujuan tim dan organisasi. Tanggungjawab yang tinggi mencerminkan integritas dan keandalan, yang sangat penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja. Karyawan yang bertanggungjawab juga cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang muncul, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, disiplin kerja yang diukur melalui absensi, sikap dan perilaku, serta tanggungjawab, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur. Karyawan yang disiplin dalam hal kehadiran, memiliki sikap dan perilaku yang baik, serta menunjukkan tanggungjawab yang tinggi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

adalah faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan memperkuat disiplin kerja melalui ketiga indikator tersebut, PT Pegadaian Cabang Bekasi Timur dapat mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian oleh Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menguatkan temuan bahwa disiplin kerja yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi di berbagai perusahaan.

b. Pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,945 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), yang mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel X2 (Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Ini berarti bahwa tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Secara naratif, indikator X2 yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (seperti gaji yang memadai dan kondisi kerja yang aman), Kebutuhan Rasa Aman (termasuk keamanan pekerjaan dan lingkungan kerja), serta Kebutuhan Sosial (melibatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan dukungan sosial) memainkan peran penting dalam menentukan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan aspek-aspek ini dalam manajemen sumber daya manusia. Upaya untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi karyawan dapat meningkatkan tidak hanya kinerja individu tetapi juga produktivitas keseluruhan perusahaan. Hal ini memperkuat pentingnya strategi manajemen yang berfokus pada pengembangan motivasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

c. Pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan penting yang perlu diperhatikan. Pertama, koefisien determinasi atau R^2 yang diperoleh sebesar 0,698 mengindikasikan bahwa 69,8% dari variasi kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Bekasi Timur dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sisanya, sebesar 30,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Proporsi yang ini besar ini menunjukkan kontribusi penting dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, dari hasil pengolahan data, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 82,226, yang lebih tinggi dari nilai F_{tabel} yang ditetapkan sebesar 3,191 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Bekasi Timur.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan. Hal ini sependapat dengan Wibowo (2016:321) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki motivasi kuat untuk mencapai tujuan pribadi mereka cenderung meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan tersebut. Meningkatnya motivasi kerja tidak hanya berdampak pada hasil kinerja individu, tetapi juga pada kinerja kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Sariadi dan Heryanda (2020) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan harus berfokus pada peningkatan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, kondisi kerja yang kurang nyaman, dan keterbatasan fasilitas di perusahaan yang dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Selain itu, adanya konflik pribadi dan kurangnya peluang promosi juga berdampak negatif pada motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Peningkatan motivasi dan kondisi kerja akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini juga akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan loyalitas serta komitmen mereka terhadap organisasi.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dibuktikan dengan hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 3,262 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$.
- b. Variabel X2 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara parsial dimana memiliki nilai t hitung sebesar 6,945 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga $0,001 < 0,05$.
- c. Uji F simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan nilai Fhitung 82,226 > Ftabel 3,191.

Saran

- a. Penulis diharapkan bisa melakukan penelitian ini lebih spesifik dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan perusahaan dapat mengubah cara dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendalami, menambah dan mengembangkan wawasan khususnya dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of work discipline and work motivation on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Aminar Sutra Dewi, W. C. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang*, 3(6), 6819–6830.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–38. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/4359>
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 5(2), 271–279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.

- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2023). The influence of work discipline and compensation on employee performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Tusholihah, M. M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1022–1037. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastini, N. M. A. D., & Putra, I. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>
- Zuhaena, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Firdaus Hendry Prabowo Yudho, Aditia Nugroho. "Exercise Motivation Levels on Student Activity Unit (UKM Basketball) at Universitas Djuanda", INSPIREE: Indonesian Sport Innovation Review, 2021 Publication	2%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
4	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Soni Am Mustakim. "Analisis Pengaruh Word Of Mouth, Brand Awareness Dan Region Of	1%

Origin Terhadap Keputusan Pembelian Di Warung Lesehan Bebek Goreng Asli Gunung Kidul", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019

Publication

8	lepisi.ac.id Internet Source	1 %
9	e-journal.poltek-kampar.ac.id Internet Source	1 %
10	Sriyanti Sinaga, Detiani Gea, Friscylia Anjelin Karennina Simanjuntak, Dhita Adriani Rangkuti. "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	1 %
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
12	idr.iain-antasari.ac.id Internet Source	1 %
13	ojspustek.org Internet Source	1 %
14	Submitted to unars Student Paper	1 %

15

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1 %

16

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

1 %

17

pt.scribd.com

Internet Source

1 %

18

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On