



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat

¹Nur Halipah, ²Bachtiar Arifudin Husein

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email Korespondensi : ¹nurhalipah55@gmail.com , ²dosen01773@unpam.ac.id

Abstract The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Timah Tbk Jakarta Representative in Central Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.584 + 0.784X_1$. The correlation coefficient value is 0.789, meaning it has a very strong relationship. The coefficient of determination value is 0.622 or 62.2% while the remaining 37.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table ($8.884 > 1.677$). Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between work discipline on employee performance at PT Timah Tbk Jakarta Representative in Central Jakarta. Work Motivation has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 4.393 + 0.872X_2$. The correlation coefficient value is 0.917, meaning it has a strong relationship with employee performance. The coefficient of determination value is 0.841 or 84.1% while the remaining 15.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained t value $>$ t table ($15.914 > 1.677$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between work motivation and employee performance at PT Timah Tbk, Jakarta Representative in Central Jakarta. Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.721 + 0.079X_1 + 0.809X_2$. The correlation coefficient value is 0.918, meaning it has a very strong relationship. The coefficient of determination value is 0.843 or 84.3% while the remaining 15.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table ($125.792 > 2.802$). Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Timah Tbk Jakarta Representative in Central Jakarta.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,584 + 0,784X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 atau 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($8,884 > 1,677$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,393 + 0,872X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 artinya memiliki hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan. nilai koefisien determinasi sebesar 0,841 atau 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($15,914 > 1,677$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,721 + 0,079X_1 + 0,809X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,918 artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 atau 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($125,792 > 2,802$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Timah Tbk dahulu disebut PT Tambang Timah sebagai Perusahaan Perseroan didirikan pada tanggal 2 Agustus 1976, dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pertambangan timah dan telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1995. PT Timah Tbk merupakan produsen dan pengeksport logam timah, dan memiliki segmen usaha penambangan timah terintegrasi mulai dari kegiatan eksplorasi, penambangan, pengolahan hingga pemasaran.

Salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Pusat, dimana pelanggaran yang sering terjadi adalah ketidakhadiran karyawan dalam masuk kerja.

Data Absensi Karyawan Januari – Desember 2022 PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Pusat

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Jml	(%)
Januari	50	260	7	10	6	23	8,8%
Februari	50	260	3	7	7	17	6,5%
Maret	50	260	6	8	9	23	8,8%
April	50	260	9	7	6	22	8,4%
Mei	50	260	3	10	9	22	8,4%
Juni	50	260	3	9	7	19	7,3%
Juli	50	260	8	7	5	20	7,7%
Agustus	50	260	5	6	7	18	6,9%
September	50	260	7	7	2	16	6%
Oktober	50	260	7	9	3	19	7,3%
November	50	260	8	6	7	21	8%
Desember	50	260	8	4	2	14	5,3%

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Jml	(%)
r							
Jumlah			74	90	70	234	89,4%

Sumber: PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, 2023

Berdasarkan data absensi periode Januari – Desember 2022 bisa dilihat pada bulan 1 yang alpha sebanyak 6. Pada bulan Februari karyawan yang sakit sebanyak 3, yang izin sebanyak 7 dan karyawan yang alha sebanyak 7. Pada bulan Maret karyawan yang sakit sebanyak 6, yang izin sebanyak 8 dan yang alpha sebanyak 9. Pada bulan April karyawan yang sakit sebanyak 9, karyawan yang izin sebanyak 7 dan yang alpha sebanyak 6. Pada bulan Mei karyawan yang sakit sebanyak 3, karyawan yang izin sebanyak 10 dan yang alpha sebanyak 9. Pada bulan Juni karyawan yang sakit sebanyak 3, karyawan yang izin sebanyak 9 dan yang alpha sebanyak 7. Pada bulan Juli karyawan yang sakit sebanyak 8, karyawan yang izin sebanyak 7 dan karyawan yang alpha sebanyak 5. Pada bulan Agustus karyawan yang sakit sebanyak 5, karyawan yang izin sebanyak 6 dan karyawan yang alpha sebanyak 7. Pada bulan September karyawan yang sakit sebanyak 7, karyawan yang izin sebanyak 7 dan karyawan yang alpha sebanyak 2. Pada bulan Oktober karyawan yang sakit sebanyak 7, karyawan yang izin sebanyak 9 dan karyawan yang alpha sebanyak 3. Pada bulan November karyawan yang sakit sebanyak 8, karyawan yang izin sebanyak 6 dan karyawan yang alpha sebanyak 7. Pada bulan Desember karyawan yang sakit sebanyak 8, karyawan yang izin sebanyak 4 dan karyawan yang alpha sebanyak 2.

Pada karyawan di PT Timah Tbk masih ada yang belum diharapkan perusahaan seperti yang ditampilkan pada tabel berikut :

Data Motivasi Kerja PT Timah Tbk Periode Tahun 2023

No.	Aspek	Pernyataan	JK	Mencapai	Tidak Mencapai	(%)	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisik	Upah yang didapat sesuai dengan standar yang ditetapkan	50	30	20	60 %	KB
2.	Kebutuhan	Guna Menciptakan	50	31	19	62	CB

N o.	Aspek	Pernyataan	JK	Mencapai	Tidak Mencapai	(%)	Kriteria
	an Rasa Aman	rasa aman dan nyaman, perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan hari tua				%	
3.	Kebutuhan Sosial	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada masing – masing divisi agar mampu bekerja sama dengan baik	50	29	21	58 %	KB
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	50	32	18	64 %	CB
5.	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemangkan potensinya	50	33	17	66 %	CB

Sumber: Data Pra Survei, diolah 2023

Kriteria (%) : 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik.

Berdasarkan data diatas tentang motivasi kerja karyawan menunjukkan aspek kebutuhan fisik mencapai 60% dengan kriteria Kurang Baik, kebutuhan rasa aman mencapai 62% dengan kriteria Cukup Baik, kebutuhan sosial mencapai 58% dengan kriteria Kurang Baik, kebutuhan akan penghargaan mencapai 64% dengan kriteria Cukup Baik dan kebutuuhan dorongan mencapai tujuan mencapai 66% dengan kriteria Cukup Baik.

Kinerja adalah meningkatkan standar kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berkualitas akan dibutuhkan perusahaan dan juga harus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:2) mengatakan bahwa kinerja merupakan suau kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Sinambela (2017:105) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau keompok orang untuk jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut Sutrisno (2018:123) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta melakukan evaluasi kinerja dengan penilaian kinerja. Kinerja kerja terhadap PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta ini masih dikategorikan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data pada tabel 1.3 mengenai data pra survey penilaian kinerja karyawan periode tahun 2022.

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Timah Tbk Periode Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja Utama	Target Tetap	Persentase Pencapaian	Kesimpulan
1.	Integritas	90%- 100%	80%	≤ 20%
2.	Semangat berprestasi	90%- 100%	66%	≤ 34%
3.	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja	90%- 100%	65%	≤ 35%
4.	Loyalitas	90%- 100%	67%	≤ 33%
5.	Empati	90%-	70%	≤ 30%

		100%		
--	--	------	--	--

Sumber: PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta pada tahun 2022 bisa disimpulkan bahwa masih terdapat penilaian dibawah target hal ini bisa dilihat pada indikator integritas hanya mencapai 80% sisanya 20% dikarenakan karyawan kurang mampu bertindak sesuai nilai, norma dan etika yang ada. Pada indikator semangat berprestasi hanya mencapai 66% sisanya 34% dikarenakan karyawan kurang mengasah keterampilan atau kemampuan yang ia miliki dan kurangnya dukungan dari pihak perusahaan untuk karyawannya dalam mengasah kemampuan. Pada indikator perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja hanya mencapai 65% sisanya 35% dikarenakan karyawan terburu – buru dalam melaksanakan tugas. Pada indikator loyalitas hanya mencapai 67% sisanya 33% dikarenakan sifat karyawan yang mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja. Pada indikator empati hanya mencapai 70% sisanya 30% dikarenakan karyawan masih kurang membangun hubungan sosial dengan lingkungan sekitar.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sherlie & Hikmah (2020:757) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

Menurut Esthi & Marwah (2020:132) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan menaati peraturan yang diterapkan.

Menurut S.P Sari, Nattasia & Melinda (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hartatik (2018:160) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

Menurut Wibowo (2019:18) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sembiring (2020:15) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah efek yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Ismail Suardi Wekke (2019:56) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan atau tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis, akan tetapi lebih mementingkan aspek keleluasaan data sehingga data atau populasi hasil penelitian dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini menguji tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan data primer.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta, Jl. Medan Merdeka Timur No. 15 RT.6/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir,

Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. Penelitian ini dilaksanakan pada Juli 2023 sampai Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Dr. Garaika (2019:48), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Pusat sebanyak lebih dari 50 karyawan. Dengan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi di jadikan sampel

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	3.721	2.422		1.536	.131
	Disiplin Kerja	.079	.104	.080	.759	.452
	Motivasi Kerja	.809	.100	.851	8.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat dipat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,721 + 0,079X_1 + 0,809X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,721 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,721 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X_1) 0,079 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,809 *point*.

4.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.836	3.57964

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,918 artinya Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.836	3.57964	2.124

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,843 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.393	2.245		1.957	.056
	Motivasi Kerja	.872	.055	.917	15.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,884 > 1,677)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ $Sig,0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.721	2.422		1.536	.131
	Disiplin Kerja	.079	.104	.080	.759	.452
	Motivasi Kerja	.809	.100	.851	8.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(15,914 > 1,677)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ $Sig,0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

4.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3223.749	2	1611.875	125.792	.000 ^b
	Residual	602.251	47	12.814		
	Total	3826.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(125,792 > 2,802)$, hal ini juga diperkuat dengan atau ρ value $<$ $Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

5. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,584 + 0,784X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,622 atau 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,884 > 1,677$) dengan demikian H_a ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

5.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,393 + 0,872X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,917 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,841 atau 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($15,914 > 1,677$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,721 + 0,079X_1 + 0,809X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,918 artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,843 atau 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($125,792 > 2,802$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,584 + 0,784X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,789 artinya memiliki hubungan yang **Kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,622 atau 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,884 > 1,677$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,393 + 0,872X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,917 artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,841 atau 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($15,914 > 1,677$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta Di Jakarta Pusat.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,721 + 0,079X_1 + 0,809X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,918 artinya memiliki hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,843 atau 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung atau F tabel ($125,792 > 2,802$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Unaradjan, D. (2018). Faktor–faktor penghambat disiplin kerja. Rineka Cipta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Sutrisno, S. (2019). Pelatihan dan disiplin kerja untuk mendukung kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang. *Jurnal Ilmiah UNTAG*, 8(2), 53-62.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175-188.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh motivasi terhadap prestasi pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sudjana, N. (2017). Penilaian hasil proses belajar mengajar. PT Remaja Rosdakarya.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
- Sucahyowati, H. (2017). Manajemen sebuah pengantar. Wilis.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Benwin Indonesia. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis sistem penilaian kinerja karyawan studi pada PT. Tridharma Kencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 170-182.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Risky Nur, A., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*, 4(1).

- Paramita, R. W. D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Widya Gama Press.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021).
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh motivasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2017). Marketing research on applied orientation (7th ed.). Pearson India Education Services.
- Lumonon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work-life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Intesma (DANONE) Aqua Airmidi. *Jurnal Emba*, 7(4).
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar manajemen. LPU-UNAS.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan sumber daya manusia. Laksana.
- Handoko. (2017). Sumber daya manusia (Edisi Revisi). Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman sumber daya manusia. PT Buku Seru.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Firmansyah, Anang & Mahardika. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Estingingsih, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Mbia*, 17(2), 47-58.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137.
- Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Deepublish Publisher.
- Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-184.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1-15.

- Bachtiar, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Cibinong. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Astuti, M., & Amanda, A. R. (2020). *Pengantar manajemen pemasaran*. Deepublish.
- Apriansyah, M. (2018). Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. (2021).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.