

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
JURAMA, Vol. 1, No. 4, November 2024  
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat

Yuli Yulianti<sup>1</sup>, Sri Sukapti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: yuliyulianti@gmail.com<sup>1</sup>dosen02318@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Kreanova Pharmaret, Central Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 56 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study was consumers of PT Kreanova Pharmaret, Central Jakarta and the total sample size was 56 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 18.4% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(3.493 > 2.005)$ . Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 41.6% and hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6.203 > 2.005)$ . Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.538 + 0.153X_1 + 0.525X_2$ , the coefficient of determination value is 44.8% while the remaining 55.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(21.521 > 3.170)$ .*

**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 Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 56 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3,493 > 2,005)$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,203 > 2,005)$ . Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,538 + 0,153X_1 + 0,525X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(21,521 > 3,170)$ .

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

### PENDAHULUAN

Perusahaan jasa dagang kesehatan berperan penting dalam memastikan ketersediaan produk kesehatan yang berkualitas, aman, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perusahaan jasa dagang kesehatan juga dapat memberikan layanantambahan seperti konsultasi produk kesehatan, informasi produk, penggunaan produk, dukungan teknis dan solusi logistik.

Perusahaan kesehatan terlibat dalam kegiatan manajemen seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen operasi, pengembangan kebijakan dan manajemen operasi. Bertujuan untuk mengelola sumber daya dan organisasi dengan efektif dan efisien, memastikan kualitas pelayanan, mematuhi regulasi kesehatan, serta mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetensi dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Kreanova Pharmaret adalah sebuah perusahaan di bidang jasa penjualankesehatan kantor pusat di daerah Jl Biak No 39, RT.1/RW.1, Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat. PT. Kreanova Pharmaret merupakan naungan ApotekRoxy Grup. Saat ini Apotek Roxy Grup sudah berkembang dan mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan. Apotek Roxy Grup berdiri pada tahun 1990, Apotek Roxy Grup semakin berkembang dan saat ini sudah memiliki 42 cabang di Jakarta, Tangerang, Bekasi dan Depok dan sekitarnya. Persaingan terutama pada dunia bisnis dan perdagangan menjadi tantangan sendiri bagi kelangsungan apotek tersebut.

Motivasi menjadi faktor penting bagi seseorang karena adanya pengakuan atau apresiasi atas pencapaian atau kontribusi karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan akan sangat termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka yang terjadi di perusahaan tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan disiplin (*indisipler*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan yang baik menepati waktu bekerja, menaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Selain kedisiplinan juga motivasi karyawan masih kurang sehingga sering tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan kata lain seharusnya kinerja mampu dicapai secara optimal. Kondisi tersebut seperti pada data table berikut:

**Tabel 1: Hasil Pencapaian Target Penjualan PT. Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat Tahun 2020 2022**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	Rp.1.800.000.000,-	Rp.2.000.000.000,-	111%
2021	Rp.1.900.000.000,-	Rp.1.600.000.000,-	84%
2022	Rp.1.900.000.000,-	Rp.1.000.000.000,-	53%

Sumber: PT. Kreanova Pharmaret

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 target yang terealisasi adalah 2.000 dengan tingkat persentase 111%, pada tahun 2021 target yang terealisasi adalah sebesar 1.600 dengan tingkat persentase 84% namun pada tahun 2022 target yang terealisasi mengalami penurunan yaitu sebesar 1.000 dengan tingkat persentase sebesar 53%. Hal ini jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. Kreanova Pharmaret Cabang Jakarta Pusat menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai PT. Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat tidak terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat”.

## Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

#### Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,804	0,263	Valid
KX1-2	0,803	0,263	Valid
KX1-3	0,835	0,263	Valid
KX1-4	0,834	0,263	Valid
KX1-5	0,830	0,263	Valid
KX1-6	0,765	0,263	Valid
KX1-7	0,755	0,263	Valid
KX1-8	0,856	0,263	Valid
KX1-9	0,787	0,263	Valid
KX1-10	0,580	0,263	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 56 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n-2$ , maka  $df = 56 - 2 = 54$  maka didapat r tabel sebesar 0,263. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,263$ .

#### Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,767	0,263	Valid
KX2-2	0,824	0,263	Valid
KX2-3	0,832	0,263	Valid
KX2-4	0,803	0,263	Valid
KX2-5	0,756	0,263	Valid
KX2-6	0,713	0,263	Valid

KX2-7	0,624	0,263	Valid
KX2-8	0,590	0,263	Valid
KX2-9	0,761	0,263	Valid
KX2-10	0,649	0,263	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 56-2 = 54$  yaitu 0,263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,669	0,263	Valid
KY-2	0,842	0,263	Valid
KY-3	0,736	0,263	Valid
KY-4	0,745	0,263	Valid
KY-5	0,729	0,263	Valid
KY-6	0,761	0,263	Valid
KY-7	0,797	0,263	Valid
KY-8	0,756	0,263	Valid
KY-9	0,487	0,263	Valid
KY-10	0,318	0,263	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $(n-2) = 56-2 = 54$  yaitu 0,263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

#### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,915  $>$  0,600.

#### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,904  $>$  0,600.

#### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu  $0,856 > 0,600$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,41869321
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,062
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

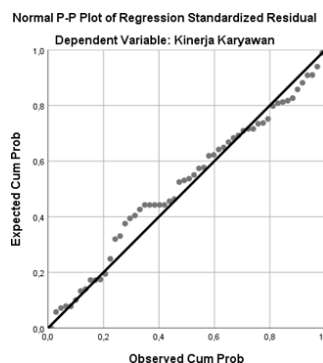
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,176. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ( $0,176 > 0,050$ ) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024  
**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser Test Model**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,430	2,757		3,421	,001
	Disiplin Kerja	,006	,055	,016	,112	,911
	Motivasi Kerja	-,153	,065	-,333	-2,338	,023

a. Dependent Variable: ABR\_RES

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 0,911 dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,023 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh)

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,114	3,975		7,073	,000
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	,334	,096	,429	3,493	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,493 > 2,005$ ),

hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,631	4,099		4,058	,000
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	,601	,097	,645	6,203	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,203 > 2,005)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2$  dan  $(df2 = n - k) = 56 - 3 = 53$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  dari 53 = 3,170 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

**Tabel 12: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872,115	2	436,058	21,521	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1073,867	53	20,262		
	Total	1945,982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $21,521 > 3,170$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keanova Pharmaret Jakarta Pusat.

### **Pembahasan**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin kerja adalah suatu keadaan teratur di mana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 3,493$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Wayan Cahya AyuPratami (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 6,203$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,005$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses yang dilakukan pegawai atau karyawan atas pelaksanaan tugas dan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $21,521 > 3,170$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keanova Pharmaret Jakarta Pusat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ety Puput Rahayu (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,493 > 2,005$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keanova Pharmaret Jakarta Pusat.

2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,203 > 2,005$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $21,521 > 3,170$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreanova Pharmaret Jakarta Pusat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manap. 2016. Revolusi Manajemen Pemasaran. Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Firmansyah, Farid, dan Rudy Haryanto. Manajemen Kualitas Jasa: Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Konsumen. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noverina, Nurul, ARIK Susbiani, and Abadi Sanosra. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*10(2): 177–86.
- Robbins, Stephen. Coulter. Mary. 2016. Management, 11th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saptutyningasih, E. and E. Setyaningrum. 2019. Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono (2020). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Cv Alfabeta.