

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung

Lindi Nur Khalisoh¹, Prima Rini Metri Oktavianti², Dewi Silvia³

¹Universitas Mitra Indonesia

²Universitas Mitra Indonesia

³Universitas Mitra Indonesia

E-mail: lindinurkhalisoh.student@umitra.ac.id¹, prima.oktavianti@gmail.com², dewisilvia@umitra.ac.id³

Article History:

Received: 08 April 2025

Revised: 28 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

Keywords: Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Damri Cabang Lampung berjumlah 234 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden diperoleh menggunakan metode sample random sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan hipotesis. Model diuji menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,310 > 1,996$). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,220 > 1,996$). Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($137,884 > 3,13$). Nilai Koefisien Determinasi R Square dalam penelitian ini adalah 0,799 yang dimana variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen inti dari sebuah perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapakan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Adapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Untuk mewujudkan maksud tersebut, kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu lebih memperhatikan kinerja pegawai, mempekerjakan pegawai yang berdisiplin tinggi, bekerja tepat waktu, mengikuti dan melaksanakan perintah atasannya, serta melaksanakan peraturan yang ada di dalam perusahaan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi (Hasibuan, 2011).

Penting bagi perusahaan untuk menerapkan kedisiplinan sebab sebagian besar karyawan akan menaatinya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif. Adapun pengertian dari disiplin, Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja menunjukkan kuat tidaknya seorang karyawan karena pada umumnya karyawan yang berkinerja tinggi adalah mereka yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pertama-tama perlu dipastikan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci utama tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Selain disiplin kerja, diduga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi dalam manajemen ditujukan hanya kepada sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi merupakan penyaluran kekuatan dan potensi bawahan agar mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan bekerja sama secara produktif hingga terwujudnya tujuan tersebut.

Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di motivasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019) menunjukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franz dan Maria (2018) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat gap dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan dirangkum dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Ringkasan Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Ahmad Fadhlán, dkk (2024)	Motivasi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh
2	Kartika, dkk (2019)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin		Tidak Berpengaruh
3	Franz dan Maria (2018)	Motivasi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh

Berdasarkan tabel 1 bahwa hasil penelitian terdahulu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

Penelitian ini mengambil tempat di Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung beralamat di Jalan Kapten Abdul Haq No.28, 35144, Rajabasa, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung. Perusahaan Umum (Perum) DAMRI, merupakan kepanjangan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia, yang di bentuk berdasarkan maklumat Kementrian Perhubungan RI No.01/DAMRI/46 Tanggal 25 November 1946 dengan tugas utamanya menyelenggarakan angkutan jasa dan barang. Dalam memberikan keleluasaan dalam menjalankan usahanya, sebagai perusahaan angkutan milik Negara, maka terhitung mulai 1 januari 1960 sampai dengan 31 Mei 1963 menteri perhubungan mengeluarkan surat keputusan Nomor T.112 / 1 / 21 Tanggal 21 Mei 1960 memberikan status di berlakukan sebagai perusahaan negara dalam Indische Bedrijven Wet (IBW) dasar swasembada. Pada tanggal 20 Januari dan 3 Februari 1977 di resmikannya pembukaan angkutan Bus kota PN. DAMRI kemudian berdasarkan peraturan pemerintah No. 30 tanggal 29 September 1982 mengenai status hukum menjadi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung menurun atau tidak stabil. Hal ini dikarenakan dilihat dari Karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai jadwal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan beberapa karyawan banyak menunda pekerjaannya. Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan, motivasi yang ada pada karyawan masih terbilang cukup rendah, hal tersebut terlihat dari tidak selesainya pekerjaan sesuai tenggat waktu oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target waktu yang telah ditentukan, karyawan kurang dapat mengembangkan kemampuan yang ada di dirinya serta tidak adanya kemauan dalam bertindak yang dilakukan oleh karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah disiplin kerja. Banyaknya karyawan yang sering tidak masuk atau telat membuat kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung menurun. Dalam hal ini sikap kurang disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, contoh : karyawan yang terlambat datang saat jam kerja dan juga karyawan yang tidak masuk kerja, serta karyawan yang bersantai disaat jam kerja seperti karyawan yang sedang asyik ngobrol dengan rekan kerja. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan seperti, adanya peringatan dari atasan secara langsung kepada bawahan.

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian agar dapat mencapai tujuan diperlukan adanya desain penelitian yang tepat yang sesuai dengan keperluan penelitian. Menurut Anwar Sanusi (2016) desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer (kuesioner & observasi) dan data sekunder (buku, laporan & jurnal). Populasi dari penelitian ini adalah 234 karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode sample random sampling, maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang menggunakan alat-alat tertentu untuk memperoleh data yang diperlukan untuk suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner, Dokumentasi, Studi Pustaka

Hipotesis

H1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Alat Analisis

Uji Validitas

Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda.

Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam hal ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (Ghozali, 2018)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan scatterplot, untuk mengetahui apakah pengujian kita mengalami gejala heteroskedastisitas, pengujian dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas dengan kriteria yaitu, titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, titik-titik tidak membentuk pola.

Uji Regresi Linier Berganda

Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yaitu antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2019), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = konstanta regresi

β_1, β_2 = koefisien regresi masing-masing variabel X1 = variabel motivasi kerja

X2 = variabel disiplin kerja

ε = standar kesalahan

5) Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013).

b) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel (Ghozali, 2013). Nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = n – k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel (Ghozali, 2013). Untuk menentukan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df1) = k - 1 dan (df2) = n – k, dimana n adalah jumlah responden dan

k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,447	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.11	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.12	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0,806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.11	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.12	0,807	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.13	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.14	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.15	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y.1	695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.11	621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.12	608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.13	649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.14	665	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.15	594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variable tersebut. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chrobach	Koefisien r	Keterangan
Motivasi kerja	0,863	0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,923	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,884	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.564	3.404			
Motivasi Kerja	.260	.060	.276	.712	1.404
Disiplin Kerja	.663	.059	.718	.712	1.404

Sumber: Hasil Output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 7,564 dan untuk motivasi kerja (nilai β) sebesar 0,260 sementara disiplin kerja (nilai β) sebesar 0,663. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,564 + 0,260 X_1 + 0,663 X_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Tabel Uji T
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.564	3.404		2.222	.030		
Motivasi Kerja	.260	.060	.276	4.310	.000	.712	1.404
Disiplin Kerja	.663	.059	.718	11.220	.000	.712	1.404

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

$$= (0,05/2; 70 -3)$$

$$= (0,025; 67)$$

$$= 1,996$$

Hasil analisis diatas mengatakan bahwa nilai thitung motivasi kerja diketahui sebesar 4,310 > ttabel 1,996 yang dimana thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi thitung sebesar 0,000 < ttabel 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. Sedangkan nilai thitung disiplin kerja 11,220 > ttabel 1,996 dan nilai signifikansi thitung sebesar 0,000 <

ttabel 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Uji F

**Tabel 8 Tabel Uji F
ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1866.975	2	933.488	137.884	.000 ^b
Residual	453.596	67	6.770		
Total	2320.571	69			

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 137,884 > Ftabel 3,13 yang dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi Fhitung sebesar 0,000 < Ftabel 0,05 sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Menyatakan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,310 (thitung 4,310 > ttabel 1,996) dan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak sehingga disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Seperti kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013) Jika thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika thitung < ttabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fathan Arif (2022) dan Nadya Hasana (2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Menyatakan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 11,220 (thitung 11,220 > ttabel = 1,996) dan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak sehingga disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Seperti kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013) Jika thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika thitung < ttabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fathan Arif (2022) dan Nadya Hasana (2023) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai,

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

Menyatakan hasil variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 137,884 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikansi F_{hitung} sebesar $0,000 < F_{tabel} 0,05$ dimana hasilnya yaitu H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Seperti kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fathan Arif (2022) dan Nadya Hasana (2023) menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2.1 101-118
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remajan Rosdakarya
- Sanusi, Anwar. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman AM. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*

Kompetensi

Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Zella, Frans, and Maria Magdalena. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang