

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA SAAT WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ALFA PUTRA MAHKOTA KOTA JAKARTA TIMUR

Anggi Ratna Sari Sinaga, Andi Heru Susanto

^a Bisnis dan Pendidikan /Manajemen, anggisinaga334@gmail.com, Universitas Media Nusantara Citra

^b Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, andi.heru@mncu.ac.id, Universitas Media Nusantara Citra

Abstract

A company can run well because of good performance on employees, in realizing good performance on company employees must know what factors are the driving force. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation when working from home (WFH) on employee performance at PT. Alfa the crown prince of east Jakarta. The sample in this study were 46 respondents, the method of placing the sample in this study used a simple random sampling method. In obtaining the data, the researcher used SPSS version 26. Based on the results of this study, it showed that work discipline during WFH had a negative and insignificant on employee performance at PT. Alfa the crown prince of east Jakarta, while work motivation during WFH has a significant positive effect on performance at PT. Alfa the crown prince of east Jakarta.

Keywords: *work discipline, work motivation, performance*

Abstrak

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja yang baik oleh karyawan. Dalam mewujudkan kinerja yang baik pada karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendorong. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada saat *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Putra Mahkota Jakarta Timur. Adapun Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Dalam memperoleh data peneliti menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada saat WFH berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa putra mahkota Jakarta timur sedangkan motivasi kerja pada saat WFH berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja di PT. Alfa putra mahkota Jakarta Timur.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian kinerja yang baik karyawan harus berusaha melakukan secara individu ataupun kelompok dalam perusahaan atau organisasi, di mana karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan tanpa ada kesalahan atau melanggar peraturan yang telah dibuat di perusahaan atau kinerja dengan sikap yang baik dan etika yang telah disepakati. Afda (2021) menyatakan bahwa suatu kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang baik dari

usaha yang ditargetkan oleh karyawan dalam memenuhi standar atau kualitas yang sesuai dengan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan survey yang telah dijalankan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dibidang ketenaga kerjaan terdapat 3.711 perusahaan di Indonesia yang melakukan penerapan kegiatan work from home. Berdasarkan Badan Pusat Statistik menyatakan terdapat 39,09% karyawan selalu melakukan kegiatan bekerja dari rumah masing-masing, sekitar 34,76% karyawan dapat bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor atau dengan sistem WFH-WFO. Sekitar 7,07% karyawan bekerja dari kantor dan sekitar 19,06% karyawan di PHK.

PT Alfa Putra Mahkota adalah Perusahaan dengan keahlian menangani suatu acara dan penyedia kebutuhan perlengkapan baik di Perusahaan maupun di Pemerintah. Dengan keahlian Event Organizers, M.I.C.E (Rapat, Insentif, Konvensi, Pameran), dan Advertising yang berkomitmen Untuk mewujudkan korporasi sebagai perusahaan terkemuka, baik di dalam maupun di luar negeri. Dengan tujuan yang mulia serta idealisme yang tinggi tetap konsisten, dengan komitmen awal pada saat mendirikan Perusahaan untuk berkarya nyata serta menampung para ahli diberbagai bidang dalam mengerjakan proyek dilingkungan pemerintah maupun swasta yang akan diselesaikan dengan baik.

Berdirinya PT. Alfa Putra Mahkota dimaksudkan untuk mengambil peran dan memberikan kontribusi optimal dari sejak ide konsep hingga bangunan yang direncanakan, harapan dari perusahaan dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat dan melalui kerjasama yang baik dengan relasi dan client akan mampu menyumbangkan kualitas dengan pembiayaan yang lebih ekonomis. Namun semenjak pandemi terjadi PT. Alfa putra mulai menerapkan sistem kerja dari rumah karena adanya kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) namun agar perekonomian masyarakat tidak jatuh terlalu sulit pemerintah membuat kebijakan untuk melakukan kegiatan secara online. Terjadinya Work From Home (WFH) mengakibatkan kurangnya pengetahuan penggunaan teknologi dengan baik yang terjadi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, jaringan yang sulit sehingga membuat pekerjaan kurang produktif dan kurangnya komunikasi yang baik dengan tim kerja.

Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Alfa Putra Mahkota

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi		
		Alfa/Izin	Terlambat	Cepat pulang
2020	55	132	68	30
2021	55	50	20	10

Sumber : Data diperoleh dari PT. Putra Alfa (2022)

Berdasarkan dari tabel 1 yang telah dijelaskan di atas bahwa kehadiran karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2021 di PT. Alfa Putra Mahkota tingkat kehadirannya semakin meningkat dikarenakan terdapat 2 sistem kerja yang diterapkan. Karyawan yang melakukan penerapan sistem kerja WFO-WFH tentunya terkait komunikasi antar karyawan pasti terkadang tidak stabil, sedangkan untuk konsep keseimbangan kerja menjadisukses diterapkan karena terdapat batasan tempat dan waktu bekerja yang menjadi 3 fleksibel. Dengan adanya 2 faktor

permasalahan utama dalam penyesuaian dengan membandingkan kinerja karyawan pada saat work from home (WFH) dan work from office (WFO) kurang tepat apabila tidak ada hal yang mendasar.

PT. Alfa Putra Mahkota yang biasanya sebelum pandemi Covid 19 pegawai bekerja setiap hari (5 hari dalam 1 minggu), namun dalam kondisi Pandemi Covid-19, pegawai bekerja dengan sistem kerja kombinasi yaitu Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH). Pihak perusahaan membuat sistem kerja kombinasi menjadi 3 hari dalam 1 minggu, sedangkan untuk absen menggunakan tanda tangan mulai pukul 08.00-18.00, sekarang harus absen dengan menggunakan whatsapp dan terkadang menggunakan zoom karena sistem kerja dari rumah adalah kegiatan kerja yang dilakukan dengan waktu yang tidak tentu atau fleksibel dengan kata lain absen mengikuti atasan.

Berdasarkan informasi yang telah diberitahukan kepada masyarakat pada saat munculnya virus corona yang berasal dari negara china yaitu kota wuhan dan mulai menyebar di beberapa negara dan salah satu dari negara itu adalah negara Indonesia, kasus virus yang terjadi pada saat ini mulai masuk ke Indonesia pada tahun 2019 lalu membuat Indonesia menjadi gempar dan memiliki tantangan yang berat, kasus positif corona (covid-19) di Indonesia mencapai sekitar 4,26 juta orang dan sekitar 144 ribu orang yang meninggal dunia yang menyebar di 34 provinsi dengan kasus terbanyak di kota DKI Jakarta. Kasus pandemi covid-19 ini telah menyebabkan perubahan yang drastis bagi masyarakat baik dari segi kesehatan maupun penurunan ekonomi yang terjadi pada masyarakat Indonesia.

Perubahan organisasi dalam menerapkan kegiatan bekerja dari rumah atau work from home, pada topik penelitian ini faktor yang penting yaitu adalah variabel dependen dan variabel independen di mana penelitian ini memiliki variabel dependen kepuasan kerja karyawan dan variabel independennya adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat work from home (WFH). Menurut Apriyani (2021) pada saat diberlangsungkannya sistem kerja Work from home (WFH) dan Work From Office terdapat beberapa perbedaan, maka perbedaan-perbedaan tersebut yaitu: work from office (WFO) seluruh pekerjaan dikerjakan di kantor, bekerja secara offline atau tatap muka, harus berangkat ke kantor dan mengeluarkan uang transportasi. Work from home (WFH) beban pekerjaan dikerjakan di rumah sehingga lebih fleksibel, bekerja secara online menggunakan alat teknologi, bekerja dari rumah sehingga lebih aman, tidak mengeluarkan uang transportasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Pemasaran

Harold Kontz dan Cyril O'donnel (1980) mengatakan bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Menurut Terry (1997) Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia adalah peranan tenaga kerja yang meliputi segala aspek atau kegiatan yang sedang terjadi atau berlangsung dengan menjalin hubungan kerja yang lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan bersama.

2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sofyandi (2013) menyatakan bahwa SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi.

2.3 *Disiplin Kerja*

Menurut Febriani (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu cara karyawan dalam melakukan pengendalian diri dan pelaksanaan yang dilakukan secara teratur, dalam menunjukkan rasa tingkat keseriusan dalam melakukan pekerjaan atau organisasi disuatu perusahaan. Menurut Purba, Candra dan Loindong (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja meliputi pengendalian diri dalam diri seseorang untuk melakukan tugas mencapai kinerja yang diharapkan, maka membuatnya menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas.

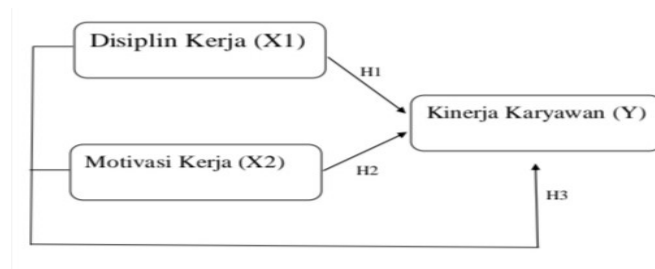
2.4 *Motivasi Kerja*

Menurut Fahmi dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hustia (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan kebutuhan atau semangat yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan kemampuan orang tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan agar dapat tercapai sesuai dengan kemauan dan berjalan dengan baik.

2.5 *Work From Home (WFH)*

Menurut Carolinda Dua H (2020) mengatakan bahwa kegiatan work from home (WFH) lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan hanya melalui dan menggunakan gadget atau laptop dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Af Ida (2021) berpendapat bahwa work fromhome (WFH) memungkinkan karyawan agar lebih fleksibel dalam membuat janji dan melaksanakan tugas tanpa harus menghabiskan waktu atau uang transportasi.

2.6 *Kerangka Pikiran Teoritis*



H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

3 **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis dan rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif yaitu di mana peneliti mengetahui antara hubungan suatu variabel terhadap obyek yang diteliti atau yang sedang direncanakan, di mana obyek yang

diteliti memiliki sebab dan akibat (kausal) sehingga variabel tersebut dapat dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan secara online dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui Google Form. Proses pembuatan proposal ini dimulai pada bulan Mei sampai pada bulan Juli 2022.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel independennya terdiri dari *Disiplin Kerja* (X1), *Motivasi Kerja* (X2). Variabel terikatnya adalah *Kinerja Karyawan* (Y). Populasi yang ada pada penelitian ini adalah para karyawan di PT. Alfa Putra Mahkota Kota Jakarta Timur. Dengan menggunakan jumlah karyawan sebanyak 46 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel Isaac dan Michael yang didasarkan atas kesalahan 10% sehingga sampel yang diperoleh tersebut mempunyai tingkat rasio kepercayaan sebesar 90% terhadap populasi. Dengan menggunakan *simple random sampling*.

Data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen berupa daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian. Alternatif jawaban yang tersedia berdasarkan Skala Likert. Skala tersebut terdiri dari 5 alternatif jawaban yaitu: (1) SS/SA (Sangat Setuju) bernilai 5, (2) S/A (Setuju) bernilai 4, (3) N (Normal) bernilai nilai 3, (4) TS/D (Tidak Setuju) yang bernilai 2, dan terakhir (5) STS/SD (sangat tidak setuju) yang bernilai 1 (Djaali, 2008).

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah tingkat keakuratan data yang diperoleh dari objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika jawaban pada variabel diberikan dengan cermat. Dapat dibuktikan seberapa akurat pernyataan tersebut, apakah dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Analisis yang digunakan untuk menguji validitas setiap butir pertanyaan dalam instrumen adalah Pearson Correlation. Dalam menghitung nilai korelasi, peneliti menggunakan SPSS Versi 2.4. Hasil dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2011).

Selain valid, data juga harus reliabel. Uji reliabilitas berkaitan dengan estimasi suatu pengukuran yang dapat dilihat dari konsistensi dan stabilitas informasi atau jawaban atau pertanyaan. Jika pengukuran dilakukan berulang kali dan jawaban yang diperoleh relatif konsisten, maka pengukuran tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas menjelaskan sejauh mana data mampu memberikan jawaban yang relatif sama jika pengukuran dilakukan kembali dengan objek yang serupa. Keandalan pengukuran kuesioner menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan taraf signifikansi 5%. Dalam perhitungannya peneliti menggunakan SPSS Versi 2.4 dengan ketentuan Cronbach Alpha $>$ 0.6 (Ghozali, 2011).

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan analisis deskriptif terhadap data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan model regresi kuadrat terkecil biasa (OLS). Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah IBM SPSS Versi 2.4. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah uji asumsi klasik, uji t, uji determinasi, dan uji simultan. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:
$$Y = 0 + 1X_1 + 2X_2 + X_3 + e \dots (1)$$

Dengan uji t, H1, H2, dan H3 terdukung jika secara statistik koefisien regresi lebih besar dari nol.

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DESKRIPSI	INDIKATOR
Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan proses dimana dapat menumbuhkan perasaan seseorang karyawan dalam mempertahankan, meningkatkan suatu pencapaian target organisasi, perusahaan ataupun pribadi secara objektif, dengan cara menjalankan suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi.	1.Hubungan kemanusiaan 2.Hubungan kemanusiaan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Ketegasan
Motivasi kerja	motivasi adalah dorongan kebutuhan atau semangat yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menggerakkan kemampuan orang tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan agar dapat tercapai sesuai dengan kemauan dan berjalan dengan baik.	1.Kemampuan berfikir yang inisiatif 2.Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan dalam menyelesaikan masalah Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang 3.Tanggung jawab Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya,pekerjaannya, dan hasil kerjanya 4.Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya
Kinerja	kinerja merupakan suatu hasil-hasil pencapaian yang didapat di dalam organisasi sesuai dengan kualitas dan kuantitas pada saat pencapaian tersebut telah dicapai.	1.Prestasi kerja dapat, menilai hasil kerja maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan. 2.Kesediaan karyawan dalam berpatisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya. 3. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2022 dengan para UKM di Indonesia yang sudah menggunakan atau belum menggunakan marketplace shopee. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh 46 responden dengan menggunakan metode simple random sampling.

Data yang terkumpul diuji validitas dan reabilitasnya. Uji validitas bertujuan untuk menganalisis tingkat validitas suatu angket. peneliti menguji keabsahan data dengan menggunakan metode korelasi. Hasil pengujian dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan dengan 46 responde. berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari indikator dan instrument pertanyaan maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerjadikata cocok (berpengaruh) pada responden.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas dinilai dari Person Correlation, apabila nilai Pearson Correlation lebih besar dari pada nilai perbandingan r-kritis, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan akurat, karena r-kritis dapat menggunakan tabel r atau dengan uji-t (Paramita et al., 2021). Kuisisioner disiplin kerja terdiri atas 9 butir pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel. 4.1 Disiplin kerja

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0.543	0.2241	Valid
2.	0.639	0.2241	Valid
3.	0.651	0.2241	Valid
4.	0.473	0.2241	Valid
5.	0.622	0.2241	Valid
6.	0.682	0.2241	Valid
7.	0.529	0.2241	Valid
8.	0.401	0.2241	Valid
9.	0.489	0.2241	Valid

Pada data diatas dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung > r tabel. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Tabel. 4.2 Motivasi kerja

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0.503	0.2241	Valid
2.	0.761	0.2241	Valid
3.	0.483	0.2241	Valid
4.	0.747	0.2241	Valid
5.	0.478	0.2241	Valid
6.	0.396	0.2241	Valid
7.	0.581	0.2241	Valid
8.	0.464	0.2241	Valid
9.	0.508	0.2241	Valid
10.	0.578	0.2241	Valid

Pada data motivasi kerja di atas dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung $r >$ tabel. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Tabel 4.3 Kinerja Karyawan

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0.840	0.2241	Valid
2.	0.840	0.2241	Valid
3.	0.769	0.2241	Valid
4.	0.839	0.2241	Valid
5.	0.618	0.2241	Valid
6.	0.732	0.2241	Valid
7.	0.656	0.2241	Valid
8.	0.617	0.2241	Valid

Pada data kinerja karyawan di atas dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel reference group memiliki nilai r hitung $r >$ tabel. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha digunakan dalam pengujian reabilitas, jika nilainya $> 0,6$ maka variabel dapat dikatakan konsisten (Ghozali, 2011).

Tabel. 4.4 uji reliabilitas

Variabel	cronbach's Alpha	N of Items	Cut off	Keterangan
Disiplin Kerja	0.720	9	0.6	Reliabel
Motivasi kerja	0.743	10	0.6	Reliabel
kinerja karyawan	0.863	8	0.6	Reliabel

Pada data diatas diketahui koefisien Alpha (*Cronbach's Alpha*) pernyataan variabel disiplin kerja sebesar $0,720 > 0,6$. Pada pernyataan variabel motivasi kerja sebesar $0,743 > 0,6$. Pada pernyataan variabel kinerja karyawan diketahui koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) sebesar $0,863 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada semua pernyataan pada penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 4.5 Asumsi Klasik Normalitas

Standart	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
0,05	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dipaparkan di atas bahwa nilai signifikansi adalah 200 lebih besar dari $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Pada bagian uji multikolinieritas ini disajikan data hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Asumsi Klasik Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
DISIPLIN KERJA	0,684	1,462
MOTIVASI KERJA	0,684	1,462

Pada data di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

VARIBEL	DASAR	SIG	KESIMPULAN
Disiplin Kerja	0,05	0,568	TIDAK TERJADI HETEROSKEDASITAS
Motivasi Kerja	0,05	0,265	TIDAK TERJADI HETEROSKEDASITAS

Berdasarkan gambar yang telah dipaparkan di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat *Work From Home* (WFH) tidak terjadi heteroskedasitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda

KETERANGAN	KOEFISIEN REGRESI
Constanta	-0,729
Disiplin Kerja	-0,038
Motivasi Kerja	0,769

Berdasarkan gambar di atas yang telah dipaparkan dapat dianalisis bahwa hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= -0,729 - 0,038X_1 + 0,760X_2$$

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta bernilai sebesar -0,729. Dengan ini dijelaskan bahwa ada nilai penurunan dari X_1 dan X_2 (independen), maka dapat dilihat nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,729 dan pada variabel disiplin kerja bernilai sebesar -0,038 apabila ada penambahan senilai 1 maka X_1 akan berkurang nilai Y sebesar 0,038. Pada variabel motivasi kerja bernilai sebesar 0,760 apabila terjadi penambahan senilai 1 maka akan terjadi sebesar 0,760.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

KETERANGAN	KOEFISIEN REGRESI
R Square	0,486

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,422 atau 42,2%. Maka dapat dijelaskan bahwa *presentase* pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Mahkota yaitu sebesar 48,6%. Sedangkan sisanya terdapat 51,2% yang dapat dijelaskan oleh faktor dan variabel lain yang tidak dimasukkan dan diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.10 Uji F

KETERANGAN	KOEFISIEN REFRESI
F Hitung	20.365
Sig	0.000

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 20.365. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja pada saat *work from home* (WFH) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

DF = jumlah sample (n) – jumlah parameter (k) = 46 – 3 = 43

Tabel 4.11 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Sig
Disiplin Kerja (X1)	0.807
Motivasi Kerja (X2)	0,000

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja diketahui memiliki nilai T hitung -0,246 lebih kecil dari < T tabel 1.68107 dari signifikansi ($0,807 > 0,05$). Maka variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja memiliki nilai T hitung 4,845 lebih besar dari > T tabel 1.68107 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada saat *Work From Home* (WFH) secara parsial (t) berpengaruh negatif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja tinggi atau rendah tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Alfa Putra Mahota. Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bukan berarti para karyawan dan perusahaan tidak menerapkan disiplin dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja pada saat *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi dapat mempengaruhi suatu kinerja pada karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan artikel ini, dan pihak SINOVA PUBLIKASI yang telah membantu dalam mempublikasikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Apriyani, A. (2021). Pengaruh Beban Work From Home, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 15, No. 1:273.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Djaali, A. (2008) *Skala Likert*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dwi Meli, Noviani. (2021). Pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa work from home pada kantor kementerian agama kabupaten. *Jurnal Syntax Admiration* 2 (11):2036-50.
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, Tesis, Program Sarjana, Magister Manajemen (MM), Universitas Esa Unggul, Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (3), 1-2.
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 9 (2), 309-316.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program BM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No.3
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*. Vol. 16 No. 5 (5).
- Koontz, Harold dan Cyril O'Donnel. (1980). *Management*. Edition VII .Tokyo. Mc Graw Hill, Kogakush. Ltd.
- Maria Helena, Carolinda Dua H. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimus*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No.1.
- Mathis dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat, Jakarta*.

E-ISSN: 2827-7961 (Online) / P-ISSN: 2827-8143 (print)

Paramita, R.W Daniar, Rizal, N, Sulistyan, R.B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 3. Bandung. Penerbit: Alfabeta. PP. 1-170. ISBN 978-623-95051-58.

Purba, Deni Candra, V. P. L dan Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1),841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22911>

Rycan Fahmi, Edi Wibowo, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i9.1493>

Saidili. (2013). *Dimensi manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siti Nurul, Af Ida. (2021). Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adabdan Dakwah IAIN Tulungagung. Vol 21 No.1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1649>.