



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara

Musa Bagus

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Ratna Sari

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Suryakencana No. 1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis : musangb7765@gmail.com¹, dosen02442@unpam.ac.id²

Abstract This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Global Ardhitya Swamandiri, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative approach. The population in this research consists of 70 employees of PT. Global Ardhitya Swamandiri. The data collection technique was carried out using a sampling method called a saturated sampling technique, where the entire population was used as the sample. Thus, the research sample consisted of 70 respondents. The data analysis methods used in this study include instrument tests such as validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. Furthermore, the analysis includes multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, hypothesis tests (t-test for partial significance and F-test for simultaneous significance), and the coefficient of determination (R^2) test. Based on the research results, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the value of $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ ($9.320 > 1.676$), supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_{01} is rejected and H_1 is accepted. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a $t_{\text{calculated}}$ value $> t_{\text{table}}$ ($9.291 > 1.676$), supported by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{02} is rejected and H_2 is accepted. Work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with an $F_{\text{calculated}}$ value $> F_{\text{table}}$ ($62.230 > 3.183$), and a significance value of $0.000 < 0.05$. Hence, H_{03} is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri dengan jumlah 70 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. sampel penelitian adalah 70 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($9,320 > 1,676$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($9,291 > 1,676$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Disiplin kerja kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($62,230 > 3,183$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci : Disiplin kerja Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini menyebabkan banyak perubahan hampir disemua sector kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan tentang teknologi maka semakin keras persaingan antar bisnis di setiap perusahaan. Hal ini akan memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan asset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkerja tinggi dari itu usahanya tidak akan bertahan lama.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM berperan sebagai roda yang bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengarahkan organisasi agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Ketika suatu organisasi dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan produktif, maka dampak penampilan perkumpulan atau organisasi tersebut akan ideal. Hal ini merupakan permasalahan yang sangat berbelit-belit sehingga asosiasi mengalami tantangan dalam menciptakan strategi, khususnya yang berhubungan dengan SDM yang merupakan perangkat fundamental untuk kelancaran pelaksanaan hierarki. Agar suatu perkumpulan dapat berkembang dengan baik, maka para pelaku dalam perkumpulan tersebut hendaknya diberi inspirasi mengenai tinggi rendahnya kemajuan dan peningkatan kepribadian seseorang, mengingat tempat kerja sangat penting bagi kemajuan, kemajuan yang tiada hentinya asosiasi dorongan buruh dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berdasarkan *observasi* atau pengamatan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri

Tahun	Jasa pelayanan teknisi		
	Target	Realisasi/tercapai	Persentase pencapaian
2022	10.000	7,700	77%
2023	10.000	9,000	90%
2024	10.000	8,900	89%

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT. Global Ardhitya Swamandiri

Di lihat dari tabel 1 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri pada bagian jasa pelayanan teknisi selama tiga tahun terakhir, yaitu 2022–2024. Target yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya adalah sebanyak 10.000 layanan teknisi. Pada tahun 2022, realisasi capaian hanya sebesar 7.700 layanan atau 77% dari target yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada tahun tersebut masih jauh dari harapan perusahaan. Namun, pada tahun 2023 terjadi peningkatan kinerja, di mana realisasi mencapai 9.000 layanan atau sebesar 90% dari target. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kinerja karyawan. Selanjutnya, pada tahun 2024 kinerja karyawan kembali mengalami peningkatan dengan realisasi capaian sebesar 8.900 layanan atau 89%. Walaupun

sedikit menurun dibandingkan tahun 2023, pencapaian ini tetap lebih baik dibandingkan tahun 2022. Secara keseluruhan, data ini memperlihatkan adanya tren positif peningkatan kinerja karyawan, meskipun belum sepenuhnya mampu mencapai target 100%.

Berdasarkan uraian pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri .”**

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar ilmiah yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat argumen atau hipotesis dalam suatu penelitian. Landasan teori berfungsi sebagai pijakan yang memberikan kerangka konseptual bagi peneliti dalam memahami fenomena yang diteliti. Dalam landasan teori, peneliti merujuk pada teori-teori yang telah ada sebelumnya, menghubungkan konsep-konsep tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan, dan menjelaskan bagaimana teori tersebut relevan dengan topik penelitian.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah istilah ilmiah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berpikir biasa, secara sadar, teliti, dan terarah. Berdasarkan rumusan masalah maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri .

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini berasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian. Desain dalam penelitian ini memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Yang menjadi populasi peneliti ini yaitu pekerja di PT. Global Ardhitya Swamandiri dengan populasi penelitian berjumlah 70 orang karyawan.

Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel penelitian, ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel Penelitian

Variable penelitian menurut Sugiyono (2018:63), “operasional *variable* adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini terdiri dari tiga *variable* yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai *variable* bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai *variable* terkait. Berikut ini disajikan table mengenai konsep dan indikator *variable* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Operasional Variable Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Pengukuran
Disiplin Kerja (X_1) Sinambela (2017:355)	Kehadiran	1,2	Skala Likert
	Ketaatan Pada Peraturan	3,4	
	Ketaatan Pada Standar Kerja	5,6	
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	7,8	
	Bekerja Etis	9,10	
Motivasi Kerja (X_2) Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177)	Kebutuhan Fisiologis	1,2	Skala Likert
	Kebutuhan Rasa aman	3,4	
	Kebutuhan Hubungan Sosial	5,6	
	Kebutuhan Penghargaan	7,8	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) John Miner dalam Mangkunegara (2017:70)	Kualitas Kerja	1,2	Skala Likert
	Kuantitas Kerja	3,4	
	Kerjasama	5,6	
	Tanggung Jawab	7,8	
	Inisiatif	9,10	

Sumber : Kerangka Berpikir (Diolah)

Pada tabel diatas operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna *variable* yang sedang diteliti. Operasional variabel harus mampu diukur dan spesifik serta mampu dipahami oleh orang lain

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data Primer

Menurut Sugiyono (2019: 194) “data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah permasalahan yang wajib dan ingin diteliti. (Sugiyono, 2019:231). Hal ini menyatakan bahwa wawancara dapat digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga dapat digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden..

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2020:204) observasi merupakan “Kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Observasi merupakan proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.” Metode observasi yang digunakan untuk mengumpulkan bahan keterangan

mengenai kenyataan yang hendak dipelajari dan diteliti di lokasi penelitian. Namun, dalam penelitian ini observasi hanya dilakukan sebatas pra survei untuk menemukan masalah yang selanjutnya dilanjutkan untuk menjadi variabel.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Singkat PT. Global Ardhitya Swamandiri

PT. Global Ardhitya Swamandiri Berdiri sejak tahun 2012 di Jakarta utara sebagai perusahaan penyedia layanan barang, kontruksi elektrik dan jasa telekomunikasi dibidang infrastruktur untuk keperluan pembangunan jaringan di daerah yang dibutuhkan sesuai kebutuhan. PT. Global Ardhitya Swamandiri berkembang sesuai jati diri dan visi misinya sebagai salah satu langkah strategis untuk meningkatkan performansi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha saat ini maupun masa-masa yang akan datang, PT. Global Ardhitya Swamandiri memandang perlu untuk secara terus menerus mengupayakan peningkatan efektifitas dan efisiensi pengelolaan usaha, dengan tetap menjaga dan menjamin mutu hasil usaha demi tercapainya kepuasan pelanggan melalui penerapan suatu sistem manajemen yang berbasis pada pendekatan proses.

Dengan proses bisnis yang dimiliki oleh PT. Global Ardhitya Swamandiri, peran, fungsi dan aktivitas setiap unit kerja dalam organisasi dapat terpetakan dalam menghasilkan produk Perusahaan.

Hasil Penelitian

Uji Statistik

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.290	2.813		4.013
	Disiplin Kerja	.718	.077	.749	9.320

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Hasil dari analisis di atas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 11,290 menyatakan bahwa tanpa Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 11,290 atau jika nilai Disiplin Kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 11,290.
- Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,718. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,718.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.670	2.888		3.695	.000
	Motivasi Kerja	.731	.079	.748	9.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Hasil dari analisis di atas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,670 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,670 atau jika nilai Motivasi Kerjanya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,670.
- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,731. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,731.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.789	2.755		2.464	.016
	Disiplin Kerja	.418	.100	.436	4.167	.000
	Motivasi Kerja	.422	.102	.432	4.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Hasil dari analisis di atas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 6,789 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 6,789 satuan.
- Nilai 0,418 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Disiplin Kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,418 satuan.
- Nilai 0,422 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,422 pada Motivasi Kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Disiplin Kerja akan menimbulkan penyesuaian Kinerja Karyawan sebesar 0,422 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 6 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.290	2.813		4.013	.000
	Disiplin Kerja	.718	.077	.749	9.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,320 > 1,676)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yaitu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri

Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.670	2.888		3.695
	Motivasi Kerja	.731	.079	.748	9.291
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(9,291 > 1,676)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. yaitu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% $(0,05)$, dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. sedangkan Jika $F_{hitu} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f :

Tabel 8 Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1739.749	2	869.875	62.230
	Residual	936.551	67	13.978	
	Total	2676.300	69		
					Sig.
					.000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(62,230 > 3,183)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja memperoleh mean 3,60 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitaas semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $> R$ tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 11,290 + 0,718 X_1$. Lalu hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,749. Yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} atau $(9,320 > 1,676)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja memperoleh mean 3,62 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 10,670 + 0,731 X_2$. nilai R sebesar 0,748. Koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hit} > T_{tabel}$ atau $(9,291 > 1,676)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. yaitu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan memperoleh mean 3,71 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik.. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $>$ R tabel. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 6,789 + 0,418 X_1 + 0,422 X_2 + \alpha$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,806. Koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 65 %, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(62,230 > 3,183)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai t ($9,320 > 1,676$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.
2. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai t ($9,320 > 1,676$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.
3. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai f ($62,230 > 3,183$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ada beberapa keterbatasan yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya agar hasil penelitian menjadi lebih baik. Keterbatasan tersebut antara lain ialah :

1. Unsur-unsur yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari dua faktor, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan ada banyak elemen berbeda yang dapat masuk akal dan berpotensi mempengaruhi faktor-faktor Kinerja Karyawan.
2. Dalam pengumpulan data, informasi yang ditanggapi responden melalui penilaian sentimen masyarakat terkadang tidak menunjukkan apa yang terjadi, hal ini terjadi karena

terkadang terdapat perbedaan pertimbangan, keraguan dan pengaturan antar setiap responden, serta berbagai elemen. , misalnya kehandalan dalam mengisi sudut pandang responden dalam polling yang menyelesaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, (2015), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, P. D., dan Harjono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). Pengantar Manajemen (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman,13(1), 10–23
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal :

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.

Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 322–330. E-ISSN : 2776 – 1568.

Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 50–55. E-ISSN : 2776 – 1568.

Dela Lestari, Agustina Mogi (2024) Pengaruh disiplin dan motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara di Tangerang - *Jurnal Konsisten* Vol.1, No.3 Bulan September 2024

Dini Andriani Nasution, Nurhayati (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, E-ISSN: 2774-2075 Vol. 2 No. 1, Year [2022] Page 854-860.

Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).

Ihsan Hidayatullah, Aris Ariyanto (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Volume 2, Number 1, Mei 2024, pp. 1-9, E-ISSN: 3046-4994

Nuriman Bawamenewi (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kab Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, Nomor 2, September 2022.

Ni Kadek Suryani & John FoeH (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung..

Oktavianti, N., Ratnagung, C. G., & Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 252–260. E-ISSN : 2776 - 1568

Suwanto (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.2 (2020) E-ISSN : 2598-9502

Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1)

Woerdianto, M., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 178–186. E-ISSN : 2776 – 1568.

Rahmi He, Andi S, Ratna S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu di Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 6 No. 4 (2023):