



## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN

**Dini Rahmawati**

Universitas Pamulang

**Indri Indirasari**

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [dinir687@gmail.com](mailto:dinir687@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen02358@unpam.ac.id](mailto:dosen02358@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach. The population consists of 150 employees of PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan. The sampling technique used in this study is Slovin's formula, resulting in a sample size of 110 employees from the same company. The results of the analysis show that discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, as indicated by an adjusted R square value of 0.812, which means that 81.2% of employee performance is influenced by these two variables, while the remaining 18.8% is affected by other factors not examined in this study. Based on the t-test, the discipline variable has a partial effect on employee performance, as shown by  $t_{count} > t_{table}$  ( $20.899 > 1.982$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Likewise, the work motivation variable also shows a partial effect, with  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.725 > 1.982$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, the F-test results indicate that discipline and work motivation have a simultaneous influence on employee performance, proven by  $F_{count} > F_{table}$  ( $231.733 > 3.08$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that both discipline and work motivation significantly and simultaneously affect employee performance at PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan*

**Keywords:** *Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 150 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel dari Slovin, yang dimana sampel perhitungannya adalah karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 110 karyawan. Hasil uji pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $r^2=0,812$  membuktikan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $20,899 > 1,982$ ) kemudian diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Variabel motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,725 > 1,982$ ) kemudian diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji f variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $231,733 > 3,08$ ) kemudian diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan

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

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi akan mendominasi dan sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat di masa mendatang. Maka dari itu PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan memberikan solusi pelayanan sistem integrasi dengan berbasis teknologi informasi yang mudah,

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

murah, aman dan nyaman. PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan membangun sistem komputasi yang menggabungkan *software, hardware, network* dan produk spesifik lainnya untuk memenuhi kutomisasi & kebutuhan pelanggan. Ruang lingkup dari program *operation & maintenance* meliputi kegiatan layanan yang kompeten dalam pemeliharaan perangkat. Kegiatan tersebut dilakukan oleh tim yang terampil, bertanggung jawab, dan memiliki standar untuk kemudahan layanan pemeliharaan perangkat sesuai dengan rancangan. PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan memiliki dan menyediakan layanan *repair services* yang lengkap dan cepat, cepat serta didukung oleh tim yang kompeten untuk memberikan kenyamanan dan jaminan produk yang terbaik kepada setiap pelanggan. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan yang diukur berdasarkan *Key Performance Indicator* Karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan Tahun 2025.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan**  
**Tahun 2022-2024**

No	Aspek Indikator	2022		2023		2024	
		Target (%)	Skor pencapaian (%)	Target (%)	Skor pencapaian (%)	Target (%)	Skor pencapaian (%)
1	Kualitas kerja	100	76	100	81	100	74
2	Kuantitas	100	80	100	85	100	81
3	Ketepatan waktu	100	67	100	73	100	63
4	Efektivitas	100	79	100	80	100	77
5	Kemandirian	100	73	100	71	100	70
<b>Rata-rata</b>			75		78		73

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa di tahun 2022 skor pencapaian mencapai 75%, dan di tahun 2023 terjadi peningkatan rata-rata skor pencapaian hingga 78%, namun pada tahun 2024 rata-rata skor pencapaian mengalami penurunan menjadi 73%. Adapun permasalahan yang terjadi berdasarkan indikator kinerja yaitu : Kualitas kerja yang menurun pada tahun 2024 ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang kurang kinerjanya terhadap ketentuan perusahaan dan pencapaian target pertahun belum tercapai

**Tabel 1.2**  
**Data Kehadiran Karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan**  
**Tahun 2022-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Izin	JHE	Total	%
1	2022	120	18	22	20	240	109	45%
2	2023	137	7	20	25	240	90	37,5%
3	2024	151	14	23	30	240	111	46,25%

Sumber : diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak hadir. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang lebih tertarik untuk bekerja secara *remote* setelah beberapa tahun belakang melewati masa pandemi Covid-19. Tingkat kedisiplinan karyawan untuk selalu hadir di kantor dan bekerja selama 8 jam penuh terasa berat karena mulai terbiasa dengan adanya kemajuan teknologi yang membuat karyawan lebih mudah untuk bekerja dari rumah ataupun tempat lainnya. Akan tetapi ada juga karyawan yang menjadikan hal tersebut sebagai alasan hanya agar terhindar dari tanggung jawab pekerjaannya.

**Tabel 1.3  
Data Motivasi Kerja Karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan Tahun  
2022-2024**

No	Jenis Pemberian Motivasi	Program Motivasi yang Diberikan	2022	2023	2024
1	Kebutuhan fisiologis	Uang Makan	Ada	Ada	Tidak ada
2	Kebutuhan sosial	THR / <i>Gathering</i>	Tidak ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan rasa aman	BPJS dan JKK	Ada	Ada	Ada
		Pensiunan dan Pesangon	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan	Ada	Ada	Tidak ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan	Tidak ada	Ada	Ada

Sumber: diolah oleh penulis, 2025.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa program motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan pada tahun 2022 ada 4 program yaitu Uang makan, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Pensiunan dan Pesangon, dan Bonus Tahunan. Kemudian terdapat peningkatan program motivasi yang diberikan pada tahun 2023 ada 6 yaitu Uang makan, Tunjangan Hari Raya (THR)/*Gathering*, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Pensiunan dan Pensangon, Bonus Tahunan dan Pelatihan. Di tahun 2024 program motivasi mengalami pengurangan dikarenakan perusahaan sedang dalam masa efisiensi sehingga program motivasi mengalami pengurangan menjadi 4 yaitu Tunjangan Hari Raya (THR)/*Gathering*, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Pensiunan dan Pesangon, dan Pelatihan. Berkurangnya program motivasi kerja karyawan ini menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan

## KAJIAN TEORI

### Disiplin

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu menurut Ajabar (2020: 45) “disiplin dapat diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Maruli (2020: 58) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

### Kinerja Karyawan

Adhari (2020: 77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Menurut Sutrisno

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

(2021: 250) “kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan yang meliputi kualitas dan kuantitas *output*, serta pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2020: 65). Metode yang digunakan adalah kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konktif atau empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Menurut Sugiyono (2020: 16) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<b>Disiplin</b>	P.1	0.740	0.254	Valid
	P.2	0.762	0.254	Valid
	P.3	0.747	0.254	Valid
	P.4	0.758	0.254	Valid
	P.5	0.723	0.254	Valid
	P.6	0.816	0.254	Valid
	P.7	0.794	0.254	Valid
	P.8	0.838	0.254	Valid
	P.9	0.880	0.254	Valid
	P.10	0.857	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat dari setiap variabelnya, semua instrument dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r pada kolom *Corrected Item Total Correlation* > r tabel (0,254). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua 117ndicator variabel dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilih setuju dan sangat setuju, maka mengakibatkan r hitung lebih besar dan r tabel

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<b>Motivasi</b>	P.1	0.594	0.254	Valid
	P.2	0.594	0.254	Valid
	P.3	0.629	0.254	Valid
	P.4	0.755	0.254	Valid
	P.5	0.787	0.254	Valid
	P.6	0.682	0.254	Valid
	P.7	0.774	0.254	Valid
	P.8	0.825	0.254	Valid
	P.9	0.786	0.254	Valid
	P.10	0.657	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat dari setiap variabelnya, semua instrument dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r pada kolom *Corrected Item Total Correlation* > r tabel (0,254). Hal ini

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilih setuju dan sangat setuju, maka mengakibatkan r hitung lebih besar dan r tabel

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P.1	0.860	0.254	Valid
	P.2	0.786	0.254	Valid
	P.3	0.756	0.254	Valid
	P.4	0.843	0.254	Valid
	P.5	0.777	0.254	Valid
	P.6	0.807	0.254	Valid
	P.7	0.915	0.254	Valid
	P.8	0.795	0.254	Valid
	P.9	0.870	0.254	Valid
	P.10	0.807	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat dari setiap variabelnya, , semua instrument dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r pada kolom *Corrected Item Total Correlation* > r tabel (0,254). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilih setuju dan sangat setuju, maka mengakibatkan r hitung lebih besar dan r tabel

#### Uji Reabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Disiplin	0.932	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.890	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat dari setiap variabelnya, semua instrumen dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilih sangat setuju dan setuju, maka mengakibatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,59015188
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,069
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini terdistribusi normal

**Uji Multikolinearitas**

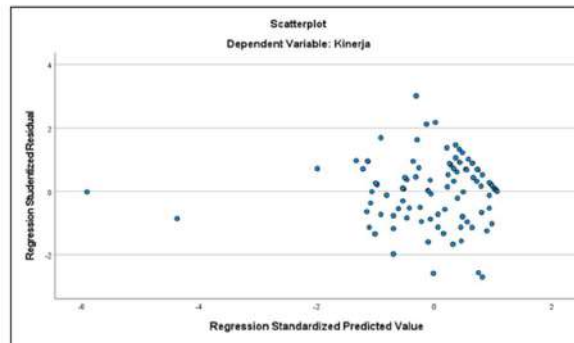
**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,678	1,986		1,349	0,180		
Disiplin	0,834	0,052	0,823	16,139	0,000	0,673	1,485
Motivasi kerja	0,112	0,046	0,126	2,468	0,015	0,673	1,485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Dari tabel 4.14 di atas, nilai *tolerance* berada di atas 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan. Berdasarkan tabel di atas, variabel Disiplin dan Motivasi kerja memiliki nilai VIF di atas standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

**Uji heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil olahan data SPSS 27 (2025)

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	0.812	0.809	2.500	1.635

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

Berdasarkan tabel 4.16, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,635 masuk dalam interval 1,55-2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>),  
Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)  
dan Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,678	1,986		1,349	0,180
Motivasi kerja	0,112	0,046	0,126	2,468	0,015
Disiplin	0,834	0,052	0,823	16,139	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

Nilai konstanta (a) sebesar 2,678 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 2,678. Koefisien korelasi variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) 0,834 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,834 kali. Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) 0,112, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,112

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan  
Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Variabel Motivasi Kerja(X<sub>2</sub>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	0,812	0,809	2,500	1,635

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,901 masuk pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat. Dan memiliki arti bahwa tingkat hubungan variabel Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.26**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi  
Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	0,812	0,809	2,500

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,812 yang artinya variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 81,2% sedangkan sisanya sebesar 18,8% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.27**  
**Uji Parsial Variabel Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,066	1,949		2,087	0,039
	Disiplin	0,907	0,043	0,895	<b>20,899</b>	<b>0,000</b>

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  20,899 > 1,982 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan

**Tabel 4.28**  
**Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,514	2,877		7,827	0,000
	Motivasi kerja	0,532	0,069	0,597	<b>7,725</b>	<b>0,000</b>

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  7,725 > 1,982 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan

**Tabel 4.29**  
**Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2896,667	2	1448,333	<b>231,733</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	668,751	107	6,250		
	Total	3565,418	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

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

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 231,733 > 3,08 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

signifikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Nutech Integrasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 4,066 + 0,907X_1$  Nilai korelasi variabel Disiplin sebesar sebesar 0,895. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,2%. Nilai  $t_{hitung} 20,899 > 1,982$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 22,514 + 0,532X_2$  Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar sebesar 0,597. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,6%. Nilai  $t_{hitung} 7,725 > 1,982$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$
3. Secara simultan terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutech Integrasi Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 2,678 + 0,834X_1 + 0,112X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,901. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,2%. Nilai  $f_{hitung} 231,733 > 3,08$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku:**

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afri, Rizki Mulia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ariesta, H. (2022). *Konsep Penilaian Kerja*. Bogor: Halaman Moeka
- Bateman, T. S., & A. Snell, S. (2019). *Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam dunia yang kompetitif (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja (Cetakan Pe., Ed.)*. Sleman: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2020). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Greener, S., & Martelli, J. (2018). *An Introduction to Business Research Methods*. Eglan: Bookboon.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

- Hasmin, & Jumiatty, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- Indahingwati, A., Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Ita, R., Sa'adah, L., & Devi, A. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM. Tersedia dari Google Books.
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Maruli, T. S. R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja (S. Irene, Ed.)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nur'Aini, F. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. United States: Pearson Education.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Arep, I & Tanjung, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Universitas Trisakti.
- Terry, George R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

**Jurnal:**

- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol.4 No.1.
- Afrilia, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Sumatera Utara Jl Kapten Mukhtar Basri No, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Hukum Dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 41–50.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan*. 3, 135–143.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Azis, Z., & Susanti, F. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panorama Tours di Jakarta Barat. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23068–23076. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Erri, D., & Fajrin, A. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Vol. XVI No. 1 Maret 2018.
- Hakiki, Z., & Pribadi M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baik Secara Parsial Maupun Simultan pada Pegawai PT. Sarana Sumut Ventura Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Average: Jurnal Ekonomi Volume 1, No 1, Februari 2021*, Hal: 34-40 <https://jurnal.rumahilmiah.com/index.php/average>
- Junaedi, A., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource And General Affair). *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 3, July 2024 Halaman : 1921-1932.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (2), 378-393.
- Kiki, A. Y. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang*. 6, 127–135.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., Hendrawan, Y., Saragih, J., Ekonomi, F., & Simalungun, U. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar* (Vol. 6, Issue 2).
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 4, Number 8, 2022. P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: an Evidenced-Based Approach* (14 ed.). *Information Age Publishing, Inc.* <https://libgen.is/book/index.php?md5=91869D66B1D7C16E618C4E59F6F2 ED9D>
- Manajemen, J., Suparman, D., Jajang, D., Wahyudin, S., Manajemen, J., & Singaperbangsa Karawang, U. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Mulyadi., & Khomisah, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No.2, Januari 2019.
- Nengsih, M. K., & Herfianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Islam*. Vol. 6, No. 1.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT NUTECH INTEGRASI JAKARTA SELATAN**

- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Nurmila, M., Nurfadhlini., Nurjana, D., & Hamsinah. (2023). *The Influence Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Sejahtera Prima Persada*. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.04, No.1, Desember 2023.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.4, No.1, November 2020 Halaman: 47 – 59.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 8, Issue 2).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 1.
- Pasarela, H. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CiDEA Journal, 2(2). <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Rizka Akbar, I., Harjianto, P., Winata, H., Kunci, K., Kerja, D., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren* (Vol. 1, Issue 2).
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Yelvita, F. S. (2022). Pengaruh Program Kampus Mengajar Sebagai Upaya Dalam Persiapan Menjadi Guru Profesional Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fkip Umsu Stambuk 2018-2019. 8.5.2017, 2003–2005.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51-57.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212.