



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang

Zalvira Febrianti

Universitas Pamulang

Maswarni

Universitas Pamulang

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

Korespondensi penulis: [zalvirafebrianti20@gmail.com](mailto:zalvirafebrianti20@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen00381@unpam.ac.id](mailto:dosen00381@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak.** *This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of UMKM Rumah Snack Anugrah Tangerang Regency. In this study using a quantitative method with an associative approach. The population is all researchers totaling 50 employees. Sampling using saturated sampling techniques. The data analysis methods used are validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple linear regression, determination coefficient analysis, correlation coefficient analysis (r), classical assumption test, and hypothesis test t test, f test. The results of the t test show that work motivation has a calculated t value > t table (3.218 > 2.012) and a significant value of 0.002 < 0.05, this means that work motivation significantly influences employee performance. Work discipline has a calculated t value > t table (4.246 > 2.012) and a significant value of 0.000 < 0.05, this means that work discipline significantly influences employee performance. Meanwhile, the results of the F-test showed a calculated F-value of 12.095 > 3.16 (calculated F > Ftable) and a sig. 0.000 < 0.05, indicating that work motivation and work discipline significantly influence employee performance. The coefficient of determination (r-square) test result was 0.340, indicating that work motivation and work discipline significantly influence employee performance by 34%. The remaining 66% is influenced by other factors not examined.*

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

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi adalah seluruh peneliti yang berjumlah 50 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi (r), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,218>2,012) dan nilai signifikan 0,002<0,05, hal ini berarti secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (4,246>2,012) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, hal ini berarti secara signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,095 > 3.16 (F hitung >F tabel) dan nilai sig 0,000<0,05, hal ini berarti secara signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau r square adalah 0.340 artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34%. Sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

### PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan di Rumah Snack Anugrah tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga melibatkan pengelolaan faktor-faktor seperti motivasi kerja dan disiplin. Dalam lima tahun terakhir, data menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam kualitas hasil kerja, efisiensi, dan inisiatif karyawan, seiring dengan implementasi strategi pengelolaan SDM yang lebih baik. Misalnya, pada tahun 2023, perusahaan berhasil meningkatkan kualitas kerja karyawannya secara signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menjadi bukti bahwa pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang tepat dapat mendukung pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kepada keberhasilan perusahaan. Selanjutnya, berikut adalah data yang mencerminkan berbagai aspek penting dalam mendukung penelitian ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah**  
**Periode 2019-2023**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target (%)	Tahun				
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Kualitas hasil kerja	100	78	83	83	80	74
2	Efisiensi	100	70	87	87	75	70
3	Disiplin kerja	100	79	87	90	74	71
4	Inisiatif	100	75	86	95	75	75
5	Ketelitian	100	72	81	81	75	72
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>74,8</b>	<b>84,8</b>	<b>87,2</b>	<b>75,8</b>	<b>72,4</b>
<b>Kriteria</b>		<b>100</b>	<b>Cukup</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023

Tabel di atas menyajikan data kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Rumah Snack Anugrah untuk periode 2019 hingga 2023. Dalam tabel tersebut, terdapat beberapa indikator kinerja yang diukur, yaitu kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, dan inisiatif. Setiap indikator memiliki target yang ditetapkan, dan nilai yang dicapai setiap tahun disajikan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019, rata-rata kinerja karyawan mencapai 74,8% dengan kriteria "Baik." Pada tahun 2020, terjadi peningkatan signifikan menjadi 80% yang dikategorikan sebagai "Baik." Namun, pada tahun 2021, kinerja kembali menurun menjadi 75%, yang masih tergolong "Baik." Selanjutnya, pada tahun 2022, kinerja karyawan meningkat lagi hingga mencapai 78%, tetap dalam kategori "Baik." Pada tahun 2023, indikator efisiensi kerja di UMKM Rumah Snack Anugrah hanya mencapai 70% terhadap target 100% karena gangguan rantai pasok akibat banjir besar di Jawa Barat pada April-Juni yang menunda pengiriman bahan baku seperti tepung dan rempah hingga 2-3 minggu, menyebabkan downtime mesin produksi naik, kesalahan pengemasan meningkat, serta produksi varian snack pedas turun di Mei akibat kekurangan cabai bubuk, sehingga biaya operasional melonjak dan efisiensi keseluruhan anjlok secara signifikan.

Di tahun 2023, indikator disiplin kerja turun menjadi 71% dari target 100% di UMKM Rumah Snack Anugrah akibat lonjakan turnover karyawan pasca-restrukturisasi merger dengan supplier lokal serta pembatalan program pelatihan safety karena pemotongan anggaran di tengah inflasi, yang memicu keterlambatan shift naik pada Januari-Maret akibat demo buruh nasional, ditambah wabah flu musiman di Juli yang menyebabkan absensi bolos di tim operator dan pelanggaran SOP seperti kurangnya penggunaan APD, sehingga produksi terhenti dua hari untuk audit internal dan pelaporan keterlambatan meningkat terutama di bagian produksi.

**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi Kerja UMKM Rumah Snack Anugrah**  
**Periode 2019-2023**

Indikator	Periode	Target	Alternatif Jawaban				Rata-Rata	Ket	
			70	80	85	60			70
Kebutuhan fisik	2019	100	70	80	85	60	70	73	Cukup
Kebutuhan Rasa aman	2020	100	75	78	70	75	85	76,6	Baik
Kebutuhan sosial	2021	100	70	85	86	77	80	79,6	Baik
Kebutuhan penghargaan	2022	100	62	66	75	65	70	67,6	Cukup
Kebutuhan dorongan	2023	100	70	67	78	66	71	70,4	Cukup

Sumber: UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023

Tabel di atas menyajikan data mengenai motivasi kerja karyawan di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Rumah Snack Anugrah untuk periode 2019 hingga 2023. Terdapat beberapa indikator yang dianalisis, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan dorongan. Setiap indikator memiliki target yang ditetapkan, dengan hasil yang tercatat dalam bentuk persentase, serta rata-rata nilai dan kategori yang dihasilkan.

Pada indikator kebutuhan fisik, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 73%, yang menunjukkan kategori "cukup." Dalam hal kebutuhan rasa aman, rata-rata yang dicapai adalah 76,6%, yang dikategorikan sebagai "baik." Untuk kebutuhan sosial, nilai rata-rata tercatat sebesar 79,6%, juga dalam kategori "baik." Indikator kebutuhan penghargaan menunjukkan rata-rata 67,6%, yang masuk ke dalam kategori "cukup". Dimana pada tahun 2022, indikator kebutuhan penghargaan di UMKM Rumah Snack Anugrah hanya mencapai rata-rata 67,6 terhadap target 100 karena dampak lanjutan pandemi COVID-19 yang memaksa pemotongan bonus dan promosi karyawan di tengah penurunan penjualan snack akibat pembatasan mobilitas konsumen, sehingga karyawan di bagian produksi dan penjualan merasa kurang diakui atas kontribusi mereka seperti lembur tanpa insentif tambahan selama kuartal ketiga, ditambah kurangnya acara apresiasi internal akibat anggaran ketat, yang menyebabkan motivasi penghargaan secara keseluruhan anjlok dan turnover staf administrasi naik.

Terakhir, Di tahun 2023, indikator kebutuhan dorongan turun menjadi rata-rata 70,4 dari target 100 di UMKM Rumah Snack Anugrah akibat gejolak ekonomi seperti inflasi bahan baku makanan naik dan kenaikan UMR yang membebani gaji karyawan, sehingga dorongan intrinsik menurun karena beban kerja berat di bagian produksi tanpa peningkatan insentif, ditambah wabah flu musiman di Juli yang memaksa shift bergeser dan mengurangi pelatihan motivasi, memicu absensi bolos di tim penjualan serta kurangnya umpan balik positif dari pemilik, sehingga dorongan kerja keseluruhan melemah secara signifikan.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat beberapa penilaian yang mendapatkan hasil sama seperti 70 namun hasil dari rata-rata indikator berada kategori "baik", artinya masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama pada kebutuhan fisik dan dorongan, agar keseluruhan motivasi kerja UMKM dapat ditingkatkan secara optimal..

Selain itu, disiplin kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga mampu menjaga kualitas pekerjaan. Dalam konteks ini, penelitian akan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra-Survei Disiplin Kerja Pada UMKM Rumah Snack Anugrah**

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Iya	Presentase %	Tidak	Presentase %
1	Apakah pemimpin memberikan contoh dalam mematuhi jadwal yang telah ditentukan?	30	16	53%	14	47%
2	Apakah pemimpin memberikan arahan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	30	17	57%	13	43%
3	Apakah pemimpin menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa menunda?	30	18	60%	12	40%
4	Apakah pemimpin memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab mereka?	30	17	57%	13	43%
5	Apakah pemimpin mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan?	30	15	50%	15	50%
6	Apakah pemimpin memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan?	30	16	53%	14	47%
7	Apakah pemimpin konsisten dalam memberikan arahan atau instruksi kepada karyawan?	30	16	53%	14	47%
8	Apakah pemimpin memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan selalu sesuai dengan standar perusahaan?	30	17	57%	13	43%
9	Apakah pemimpin secara aktif memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka?	30	16	53%	14	47%
10	Apakah pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap termotivasi?	30	15	50%	15	50%
	Rata-rata		16.3	54.3%	13.7	45.7%

Sumber: Diolah Penelitian

Tabel di atas menyajikan hasil pra-survei mengenai disiplin kerja pada UMKM Rumah Snack Anugrah, yang terdiri dari sepuluh pertanyaan terkait kepemimpinan dan pengelolaan karyawan. Dari total 30 responden, analisis menunjukkan bahwa terdapat ketidakpuasan yang signifikan terhadap aspek kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Namun, ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Salah satunya adalah “Apakah pemimpin mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan?”, dan “Apakah pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap termotivasi?”, yang sama-sama memiliki tingkat persetujuan terendah, yakni 15 responden yang menjawab iya dengan persentase 50%. Ini menunjukkan bahwa sebagai seorang pemimpin juga perlu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan serta mampu menjaga kondisi lingkungan kerja menjadi harmonis sehingga para karyawan termotivasi dan giat dalam bekerja

**Tabel 1.4**  
**Data Produksi UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023**

Tahun	Total Produksi (unit/thn)	Keterangan
2019	153.000	Hasil kerja rendah, efisiensi kurang optimal, disiplin kerja belum konsisten, inisiatif karyawan masih minim, dan ketelitian perlu ditingkatkan.
2020	121.000	Efisiensi menurun akibat keterbatasan operasional, hasil kerja menurun, disiplin kerja dan inisiatif karyawan berkurang, serta ketelitian belum stabil.
2021	206.000	Hasil kerja mulai membaik, efisiensi meningkat, disiplin kerja lebih konsisten, inisiatif mulai berkembang, dan ketelitian semakin meningkat.
2022	455.000	Hasil kerja mencapai standar baik, efisiensi meningkat signifikan, disiplin kerja terjaga, inisiatif lebih aktif, serta ketelitian semakin baik.
2023	327.000	Hasil kerja menurun, efisiensi belum optimal, disiplin kerja dan inisiatif karyawan berkurang, serta ketelitian belum optimal.

Sumber: UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023

Produksi UMKM Rumah Snack Anugrah belum mengalami peningkatan signifikan dari tahun ke tahun, terutama setelah pemulihan pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan belum memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja, efisiensi, inisiatif, serta ketelitian. Dengan demikian, faktor-faktor ini belum menjadi kunci dalam mendukung produktivitas perusahaan

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Caplin Dalam (Mulyadi & Winarso, Pengantar Manajemen, 2020, p. 97) motif adalah suatu keadaan ketegangan didalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada tujuan atau sasaran. Menurut Walgito Dalam (Mulyadi & Winarso, Pengantar Manajemen, 2020, p. 97) motif berasal dari Bahasa latin *move* yang berarti bergerak atau *tomove* yang berarti kekuatan dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motif sebagai pendorong tidak berdiri sendiri tetapi saling terkait dengan faktor lain yang disebut dengan motivasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Humprey (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020, p. 111) Hal menarik dari pengertian ini bahwa disiplin dipandang sebagai cara untuk melatih dan meningkatkan keahlian. Apa artinya? Secara langsung kita melihat aturan disiplin mengendalikan setiap ruang aktivitas kerja, bahwa ini harus begini, itu harus begitu, dan seterusnya. Namun dampak yang dirasakan pada waktu-waktu mendatang adalah terbentuknya perilaku dan keahlian yang mumpuni. Menurut Goodin Dan Klingemann (Harras, Sugiarti, & Wahyudi, 2020, p. 111) Dalam bahwa disiplin merupakan lintasan multidimensi yang mempengaruhi keseluruhan pegawai. Mulai dari

pengaturan waktu, sikap, perilaku, tugas, laporan, dan hasil kerja. Semuanya diatur tanpa terkecuali. Kuatnya pengaruh disiplin ini secara pasti mampu memperkuat stigma atau persepsi pegawai tentang betapa bermanfaatnya disiplin itu.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Nurlaila Dalam (Masram & Mu'ah, 2017, p. 138) Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Rivasi Dan Basri (Masram & Mu'ah, 2017, p. 138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Snck anugrah Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Menurut Woody (Siyoto, Kes, & Sodik, 2015, p. 9) Penelitian Adalah metode untuk menemukan sebuah pemikiran kritis. Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan, dan sekurang- kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati atas semua kesimpulan yang diambil untuk menentukan apakah kesimpulan tersebut cocok dengan hipotesis.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X <sub>1.1</sub>	0,779	0,279	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,899	0,279	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,787	0,279	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,778	0,279	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,852	0,279	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,796	0,279	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,714	0,279	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,804	0,279	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,843	0,279	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,773	0,279	Valid

Sumber: Data penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai di atas 0.279 atau r hitung > r tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja X<sub>2</sub>)**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,718	0,279	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,848	0,279	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,629	0,279	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,719	0,279	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,681	0,279	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,703	0,279	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,741	0,279	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,724	0,279	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,685	0,279	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,788	0,279	Valid

Sumber: Data penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai di atas 0.279 atau r hitung > r tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (X <sub>2</sub> )	Y <sub>1</sub>	0,432	0,279	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,527	0,279	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,506	0,279	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,762	0,279	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,416	0,279	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,534	0,279	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,541	0,279	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,612	0,279	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,697	0,279	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,640	0,279	Valid

Sumber: Data penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai di atas 0.279 atau r hitung > r tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,937	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,899	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,760	0,60	Reliabel

Sumber: Data penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 maka dapat di katakan reliabel

**Uji Regresi**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.420	4.530		4.066	.000
	motivasi kerja	.196	.090	.275	2.180	.034
	disiplin kerja	.338	.100	.429	3.399	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

1. Nilai Konstanta sebesar 18,420 menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, kinerja karyawan diprediksi sebesar 18,420.
2. Nilai Koefisien motivasi kerja sebesar 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196.
3. Nilai Koefisien disiplin kerja sebesar 0,338 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.312	4.31583

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R square) memperoleh nilai sebesar 0,340. Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34% sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.312	4.31583	.340	12.095	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui nilai korelasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,583. Berdasarkan nilai interpretasi koefisien korelasi, maka pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada rentang “0,40 - 0,599” yang berarti berada pada kategori sedang

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. 21  
Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22683702
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.041
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,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.		

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat hasil uji normalitas yaitu sebesar 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$  maka data pada penelitian ini berdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 22  
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.420	4.530		4.066	.000		
	motivasi kerja	.196	.090	.275	2.180	.034	.883	1.132
	disiplin kerja	.338	.100	.429	3.399	.001	.883	1.132

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1,132 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,132, dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 24  
Hsil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.312	4.31583	2.431

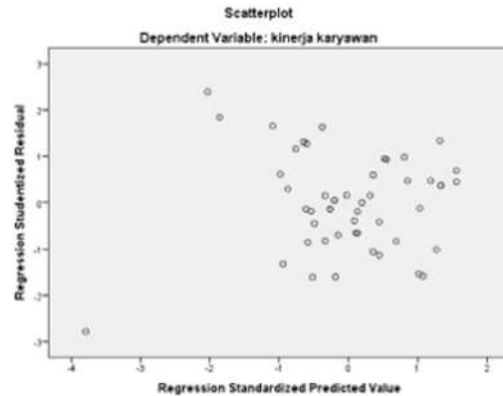
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut di atas, nilai Durbin-Watson sebesar 2,431 yang berada diantara interval 1.550 - 2.460. Maka, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot**

Gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 25  
Hasil Uji Parsial ( Uji T) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.888	3.946		7.067	.000
	motivasi kerja	.300	.093	.421	3.218	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,218>2,012) dan nilai signifikan 0,002<0,05, maka dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 26  
Hasil Uji Parsial ( Uji T) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.561	4.016		5.866	.000
	disiplin kerja	.413	.097	.523	4.246	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,246 > 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Simultan ( Uji F) Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.559	2	225.279	12.095	.000 <sup>b</sup>
	Residual	875.441	47	18.626		
	Total	1326.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh  $F$  hitung sebesar  $12,095 > 3.16$  ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan bukti nilai uji  $t$  variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,218 > 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan bukti nilai uji  $t$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,246 > 2,012$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan bukti nilai uji  $F$  variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai  $F$  hitung sebesar  $12,095 > 3.16$  ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing. Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pandi Affandi.
- Afif, M., Sukariyono, D., & Rachman, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 84-95.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman: Zahir Publishing.

- Darmadi, D., Iliis Suyani, N., Syatoto, I., Budiman, S., & Eka, P. D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1466-1472.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 367-375.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Lestari, A. I. (2019). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Kharisma, D., Simatupang, S., & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada UD. Restu Mulia Pandan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 32-42.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena persada. Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- Mundir. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jember: Stain Jember Press.
- Monika, D. P. (2021). Analisis Kontribusi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Belanja Modal Kota Bandung Tahun 2015-2020 (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Nashar. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pamekasan: Prodi Perbankan Syariah Jurusan Syariah Sekolah tinggi Islam Negeri Pamekasan.
- Pasaribu, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Starbucks Coffee District 23 Jakarta. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 413-422.
- Rivai, & Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sandy, M. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa*. Bandung: UIN Sunan Gunung Jati.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, kinerja, dan Produktivitas kerja*. Bandung: PT.refika aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siyoto, S., Kes, M., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunarsih, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru. Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi manajemen sarana dan prasarana. *Karimah Tauhid*, 1(2), 226-233.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.