

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Area Tangerang Selatan

Laili Siti Kholifah
Universitas Pamulang
Widia Astuti
Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417
Korespondensi penulis: lailisitikholfah@gmail.com¹ dosen01265@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work discipline (X₁) and work motivation (X₂) on employee performance (Y) at PT Inspirasi Bisnis Nusantara. The research method used is a quantitative method with an associative approach, where data collection is carried out by distributing questionnaires to 55 respondents who are employees of PT Inspirasi Bisnis Nusantara. The research instrument was first tested for validity and reliability before being used. Data analysis techniques applied include descriptive analysis, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R²). Quantitative analysis uses t-test and F-test. The results of the t-test show that the work discipline variable (X₁) has a significant effect on employee performance (Y) with a value (t count 31.524 > t table 1.672), a significance value (0.000 < 0.05). And work motivation (X₂) also has a significant influence with a value (t count 24.211 > t table 1.672), a significance value (0.000 < 0.05). While the results of the F test show that simultaneously both X variables have a significant influence on Y with a value (F count 597.653 > F table 3.16) and a significance value (0.000 < 0.05). The R-square value (coefficient of determination) simultaneously or together is 0.954, which means that work discipline (X₁) and work motivation (X₂) together contribute to the influence on employee performance (Y) by 95.4%, while the remaining 4.6% is influenced by other factors not studied*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Analisis kuantitatif menggunakan uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (t hitung 31,524 > t tabel 1,672), nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dan motivasi kerja (X₂) juga berpengaruh signifikan dengan nilai (t hitung 24,211 > t tabel 1,672), nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai (F hitung 597,653 > F tabel 3,16) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Nilai *R-square* (koefisien determinasi) secara simultan atau bersama-sama sebesar 0,954 berarti disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

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

PENDAHULUAN

Dalam tiga tahun perjalanannya, Haus! telah menjangkau sejumlah kota di Indonesia, bahkan hingga kota di luar Jabodetabek seperti Surabaya, Bandung, Jogja, Solo, Karawang, Serang, dan Cilegon yang cukup antusias terhadap produk Haus!. Untuk tetap kompetitif di pasar di era

persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus mempertahankan kualitas dan produktivitas karyawan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja

Menurut Nofriansyah (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor, seperti disiplin dan motivasi kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1. 1
Data Key Performance Indicator PT Inspirasi Bisnis Nusantara
Tahun 2022-2024

No.	Key Performance	Bobot	Target	Realisasi di Akhir Tahun			Skor	Skor
	Indikator (KPI)	KPI		Tahun	Tahun	Tahun		Akhir
				2022	2023	2024		Tahun
1	Kualitas kerja:							
	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik	25	100%	95%	97%	93%	95%	23,8
2	Kuantitas kerja: Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	20	100%	92%	95%	94%	93%	18,6
3	Waktu kerja:							
	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	20	100%	95%	92%	98%	95%	19
4	Kerja sama:							
	Karyawan mampu membangun kerja sama tim yang baik	25	100%	100%	95%	94%	96%	24
5	Performance	10	100%	95%	94%	96%	95%	9,5
	Management							
Jumlah		100		Jumlah Nilai				85,4

Sumber data : HRD PT. Inspirasi Bisnis Nusantara

Selain faktor ekstrinsik yang dapat mengaruhi kinerja karyawan ada factor lain seperti disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Disiplin sangat di butuhkan dalam sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kkerja karyawan, disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan Suatu sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi serta norma-norma social yang berlaku. Karyawan sangat penting bagi perusahaan mereka bukan hanya orang yang menjalankan operasional mereka adalah aset penting bagi perusahaan. Tanpa mereka, organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai tujuan

Bisnis Nusantara area Tangerang Selatan
Tahun 2022-2024

No	Indikator Disiplin	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian	Keterangan
1	Sakit	2022	≤ 3%	4%	93%	Sedikit di atas target, masih dalam batas wajar
		2023	≤ 3%	2,8%	107%	Membaik, sesuai target kesehatan karyawan
		2024	≤ 3%	2,5%	110%	Sangat baik, tingkat absensi menurun
2	Izin	2022	≤ 5%	6%	92%	Beberapa izin mendadak masih terjadi
		2023	≤ 5%	4,5%	102%	Lebih disiplin dalam pengajuan izin
		2024	≤ 5%	3,8%	105%	Disiplin meningkat secara signifikan
3	Alfa (Tanpa Keterangan)	2022	0%	1,5%	85%	Ada beberapa karyawan absen tanpa laporan

No	Indikator Disiplin	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian	Keterangan
		2023	0%	0,8%	92%	Berkurang setelah penerapan sistem absensi digital
		2024	0%	0,3%	97%	Hampir tidak ada pelanggaran kehadiran
4	Terlambat Hadir	2022	≤ 5%	7%	89%	Masih sering terjadi keterlambatan pagi
		2023	≤ 5%	4,5%	102%	Penurunan signifikan berkat sistem monitoring waktu
		2024	≤ 5%	3,2%	106%	Ketepatan waktu meningkat secara konsisten

Sumber HRD PT. Inspirasi Bisnis Nusantara

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas, hasil pengukuran KPI selama tiga tahun terakhir, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara mengalami peningkatan yang signifikan. Pada awal tahun 2022, tingkat absensi karena sakit dan izin masih tergolong cukup tinggi, masing-masing mencapai 4% dan 6%, sedikit di atas target perusahaan. Namun, berkat peningkatan pengawasan dan penerapan kebijakan kesehatan kerja, angka tersebut berhasil menurun pada tahun 2024 menjadi 2,5% untuk sakit dan 3,8% untuk izin. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban hadir bekerja

Tabel 1. 2

Data Motivasi yang terjadi di PT Inspirasi Bisnis Nusantara Tahun 2022-2024

No	Indikator Motivasi	2022	2023	2024	Rata-rata (%)
1	Kebutuhan Fisiologis (Gaji, fasilitas kerja, waktu istirahat)	70%	74%	78%	74%
2	Kebutuhan Rasa Aman (Lingkungan kerja aman, stabilitas kerja, jaminan kesehatan)	75%	79%	83%	79%
3	Kebutuhan Sosial (Hubungan antar rekan kerja, komunikasi, kerjasama tim)	80%	82%	86%	83%
4	Kebutuhan Penghargaan (Apresiasi, pengakuan, promosi jabatan)	68%	72%	77%	72%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri (Kesempatan pengembangan diri, pelatihan, kreativitas)	72%	76%	81%	76%

Sumber : HRD PT. Inspirasi Bisnis Nusantara

Pada tabel tersebut menerangkan bahwa motivasi atau fasilitas yang di berikan perusahaan masih ada beberapa yang masih rendah, seperti BPJS tidak semua karyawan mendapatkan haknya memiliki BPJS Ketenagakerjaan melainkan hanya beberapa karyawan saja, untuk nilai gaji pun masih di bawah UMR setempat teatpi para karyawan di berikan uang tambahan berupa uang makan setiap harinya, jadi uang makan tersebut di dapat jika karyawan hanya masuk kerja saja

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Setyaji & Rijanti (2022) Disiplin adalah alat manajemen yang digunakan untuk mendorong karyawan dalam mengikuti aturan dan peraturan perusahaan. Kenyamanan, keamanan dan kekhusuk'an karyawan dalam bekerja berhubungan dengan lingkungan kerja atau kondisi kerja, karena hal tersebut jelas sangat penting bagi perusahaan. Setiap karyawan tentunya bisa berperan aktif untuk membangun interaksi kerja yang baik antar karyawan guna meningkatkan kerjasama, akan tetapi perusahaan dan manajerial harus lebih berperan aktif untuk membentuk lingkungan kerja yang sesuai standar

Motivasi

Menurut Handoko dalam Sembiring (2020: 13) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan

mengorganisasikan tingkah lakunya”. Menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan instansi pemerintahan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono dalam hidayat (2017:45). Tempat dalam penelitian ini beralamat kantor pusat di Gedung Sastra Graha, Jl.Perjuangan RT.11/ RW.10 ,Kb.Jeruk, Kec. Kb.Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12260. Penelitian berfokus pada Outlet Haus Area Tangerang Selatan dengan jumlah Outlet 10 yaitu Haus Pamulang 1, Haus Villa Dago, Haus Cirendeui, Haus Rempoa, Haus Bukit Nusa Indah, Haus Ceger, Haus Jombang, Haus Parung Serab, Haus Bintaro, Haus Ciputat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	1,000	0,266	Valid
2	0,876	0,266	Valid
3	0,538	0,266	Valid
4	0,675	0,266	Valid
5	0,620	0,266	Valid
6	0,684	0,266	Valid
7	0,757	0,266	Valid
8	0,748	0,266	Valid
9	0,706	0,266	Valid
10	0,731	0,266	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel disiplin kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	1,000	0,266	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
2	0,814	0,266	Valid
3	0,547	0,266	Valid
4	0,644	0,266	Valid
5	0,716	0,266	Valid
6	0,621	0,266	Valid
7	0,750	0,266	Valid
8	0,695	0,266	Valid
9	0,649	0,266	Valid
10	0,877	0,266	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, variabel motivasi kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3

Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	1,000	0,266	Valid
2	0,613	0,266	Valid
3	0,616	0,266	Valid
4	0,758	0,266	Valid
5	0,535	0,266	Valid
6	0,770	0,266	Valid
7	0,636	0,266	Valid
8	0,494	0,266	Valid
9	0,655	0,266	Valid
10	0,858	0,266	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, variabel kinerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,266), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja	0,951	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,939	0,600	Reliabel
Kinerja	0,931	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual

N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	4.60588743
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.071
	Negative	-0.076
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
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 Output SPSS Versi 26, 2025

Regresi yang baik adalah regresi dengan nilai residual mengikuti distribusi normal. Berdasarkan data statistik pada Tabel 4.14, uji normalitas galat/residual menunjukkan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa distribusi residual pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini dilihat melalui nilai *kolmogorov smirnov (test statistic)* sebesar 0,076 dan nilai *Asymp. Sig.* 0,200 > 0,05. Kedua nilai tersebut memiliki arti bahwa asumsi atau persyaratan analisis regresi terpenuhi

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALX1	0.672	1.487
	TOTALX2	0.672	1.487
a. Dependent Variable: TOTALY			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,672 dan motivasi kerja sebesar 0,672, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 1,487 serta motivasi kerja sebesar 1,487 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	0.664	0.651	4.694	2.775
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1					
b. Dependent Variable: TOTALY					

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi karena memenuhi syarat yaitu $1 < 2,775 < 3$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.352	1.918		2.791	0.073
	TOTALX1	0.090	0.057	0.250	1.579	0.120
	TOTALX2	-0.149	0.055	-0.429	-2.708	0.092

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Jika melihat tabel 4.17 di atas, bisa dilihat jika semua variabel, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 9
Regresi Berganda Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.074	3.459		1.467	0.148
	TOTALX1	0.318	0.102	0.304	3.107	0.003
	TOTALX2	0.608	0.099	0.602	6.139	0.000

a. Dependent Variable: TOTALY

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

1. Berdasarkan hasil persamaan model regresi di atas dapat diketahui beberapa hal yaitu nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 4,047, sehingga dinyatakan bahwa jika disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai konstan atau dapat dikatakan bahwa tidak ada perubahan sehingga rata-rata nilai penilaian kinerja sebesar 4,047. Artinya, adanya suatu peningkatan mengenai penilaian kinerja sebesar 4.047
2. Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi variabel sebesar 0.318, artinya jika variabel lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan penilaian kinerja sebesar 0.318 poin. Dengan demikian, adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana jika terjadi disiplin kerja maka nilai kinerja akan meningkat
3. Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi variabel sebesar 0.608, artinya jika variabel lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,608 poin. Dengan demikian, jika adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja, di mana jika terjadi penurunan motivasi kerja maka kinerja pun akan menurun

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.572**	.649**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	55	55	55

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.572**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	55	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	.649**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja. Selanjutnya, motivasi kerja juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,776 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$, yang berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja lebih kuat dibandingkan dengan disiplin kerja. Selain itu, hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja juga menunjukkan korelasi positif signifikan dengan nilai koefisien 0,572 dan signifikansi $0,000 < 0,01$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel saling berhubungan positif dan signifikan, di mana motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	0.664	0.651	4.694	2.775
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1					
b. Dependent Variable: TOTALY					

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.25 hasil Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,815, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **Sangat Kuat** (interval 0,800 – 1,000) antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi kerja) dengan variabel dependen (Kinerja). Nilai R Square sebesar 0,815 menunjukkan bahwa sebesar 81,5% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 19,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model

Uji Hipotesis

Tabel 4. 12
Hasil Uji t (Parsial) Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.184	4.240		2.874	0.006
	Disiplin Kerja (X1)	0.678	0.109	0.649	6.207	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, nilai t_{hitung} disiplin kerja (X1) $> t_{tabel}$ atau $(6,207 > 1,674)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 13
Hasil Uji t (Parsial) Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.161	3.075		3.630	0.001
	TOTALX2	0.785	0.088	0.776	8.952	0.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, nilai t_{hitung} motivasi kerja (X2) > t_{tabel} atau $(8,952 > 1,674)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 14
Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kepada Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2266.433	2	1133.217	51.439	.000 ^b
	Residual	1145.567	52	22.030		
	Total	3412.000	54			

a. Dependent Variable: TOTALY
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.31 Nilai F hitung sebesar 51,439, sedangkan nilai F-tabel untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 52$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sekitar 3,18. Karena F hitung > F tabel ($51.439 > 3,18$), maka model regresi secara keseluruhan signifikan. Nilai signifikansi (Sig.) = $0,000 < 0,05$, berarti model regresi melibatkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji Kinerja Karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja. Setelah dilakukannya serangkaian proses penelitian, penganalisisan data ditambah dengan pengujian hipotesis, hasilnya bisa disimpulkan seperti berikut ini:

1. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja. Koefisien sebesar 0,649, dan nilai signifikansi (p-value) = $0,000 (< 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja akan meningkat secara signifikan. Setelah dilakukannya uji statistik dihasilkan Ttabel 1,674 dan T_{hitung} sebesar 6,207, dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,207 > 1,674$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja
2. Peran Manajerial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil yang didapatkan Setelah dilakukannya uji statistik dihasilkan Ttabel 2,024 dan T_{hitung} sebesar 8,952, dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,952 > 1,674$) dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja
3. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi secara simultan sebesar 0,815 atau 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini melalui. Uji regresi berganda antar variabel menghasilkan persamaan garis regresi $Y = 5.047 + 0.318 X_1 + 0.608 X_2 + e$ Nilai konstanta = 5,047, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0, atau belum masuk ke dalam perhitungan, maka Kinerja memiliki nilai sebesar 5,047, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,318 dan 0,608 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama- sama pada Kinerja, maka H_0 ditolak sehingga menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paryanti, A. B., Nawangsari, S., Wardhani, T. E., & Hia, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Toko Buku Pratama. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 373-383.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143. <https://multidisipliner.org/ijim/article/view/15>
- Amanda, M. M., & Nasution, A. Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pinang Di Tangerang. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(2), 95-110. <https://sociora.lkd-pm.com/index.php/Sociora/article/view/11>
- Astuti, W. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan*. Core. <https://core.ac.uk/download/pdf/337610917.pdf>
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 103-115. <https://www.researchgate.net/publication/363057356>
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193-202. <http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Chotamul Fajri, & Dalmar, H. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan*. Jurnal Invest. <https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/47>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Endra, T. S. S. (2022). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta*. Jurnal AMA. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/218>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-37. <https://jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/425>
- Farhan, Parman, & Syukri, F. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare*. Repository UM Par. https://repository.umpar.ac.id/id/eprint/2189/2/02_2023_PENGARUH_DISIPLIN_KERJ_A.pdf
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. Jurnal Productivity. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)*. Jurnal Madani. <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895>
- Paryanti, A. B., Nawangsari, S., Wardhani, T. E., & Hia, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Toko Buku Pratama. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 373-383. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1234>
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Academia. <https://www.academia.edu/download/113459876/4159.pdf>

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang*. Jurnal Jupiman. <https://ejurnal.politeknipratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Suryani, N. L., Sulaema, A., & Putri, P. (2021). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Bersama. <https://bmabersama.or.id/index.php/jsm/article/view/44>
- Wilis Fahlefi, & Sulistriani. (2021). *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunung Kidul D.I. Yogyakarta*. Jurnal Albama. <https://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama/article/view/96>