

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGAGUNA MAJU BERSAMA JAKARTA SELATAN

Achmad Chaeikal Firdaus<sup>1</sup>, Ali Zaenal Abidin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> haikalahmad185@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> alizaenalabidin@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation work on employee performance at PT Margaguna Maju Bersama South Jakarta, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 64 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, it is obtained that t count is  $3.084 > 1,999$  and the significance value for the Work Discipline variable (X1) is 0.003, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or  $0.003 < 0.05$ , meaning that the Work Discipline variable (X1) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). at PT Margaguna Maju Bersama South Jakarta. Based on the results of the t test, the t value is  $6,019 > 1,999$  and the significance value for the Work motivation variable (X2) is 0.000, the significance value is greater than the probability value of 0.05 or  $0.000 < 0.05$ , meaning that the Work Motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y). at PT Margaguna Maju Bersama South Jakarta. Based on the results of the f test, the calculated f value is  $16,048 > 3,15$  and the significance value is  $0.001 < 0.05$ . So it can be concluded that the variables of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance (Y). at PT Margaguna Maju Bersama South Jakarta.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t hitung sebesar  $3,084 > 1,999$  dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.003 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0.003 < 0.05$  artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar  $6,019 > 1,999$  dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0,000 < 0.05$ , artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y). pada PT Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar  $16,048 > 3,15$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pada PT Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan.

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

## 1. PENDAHULUAN

SPBU Pertamina yakni sebuah perseroan milik Negara yang bergerak di bidang BBM (Bahan Bakar Minyak). SPBU Pertamina tidak hanya di miliki oleh Negara saja. Namun, ada pula milik perorangan atau milik swasta. Yang akan saya teliti ini adalah PT MARGAGUNA MAJU BERSAMA sebuah usaha yang bergerak di bidang industri SPBU Pertamina yang dimiliki oleh swasta atau perorangan.

Di dalam SPBU Pertamina milik negara memiliki sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik, serta memberikan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan memberikan insentif yang menarik. Namun berbeda dengan SPBU Pertamina milik perorangan atau swasta yang masih kurang dalam melakukan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memberikan upah di bawah UMP yang ada, karena hal tersebut SPBU Pertamina Swasta atau Perorangan merasa sulit untuk merekrut dan mempertahankan staf berkualitas.

SDM, yang terdiri dari sumber daya manusia secara individu dan kolektif, memainkan peran penting dalam mendorong fungsi dan keberhasilan organisasi. Kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas dan vitalitas sumber daya manusianya, di mana individu-individu berbakat berkumpul untuk mendorong inovasi, mendorong pertumbuhan, dan membentuk nasib organisasi.

SDM memainkan peran penting dalam operasi organisasi, yang secara signifikan berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan. Konsep sumber daya manusia sebagai investasi strategis semakin terkenal, karena institusi semakin menyadari nilai investasi pada tenaga kerja mereka untuk mendorong pertumbuhan dan kesuksesan. Perspektif ini menggarisbawahi peran penting sumber daya manusia dalam membentuk hasil organisasi.

(Hanafi dan Corry, 2017) Pemanfaatan SDM secara strategis sangat penting dalam mendorong pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan memanfaatkan potensi penuh SDM, organisasi dapat membuka katalisator yang kuat untuk transformasi tenaga kerja, mendorong penguasaan keterampilan, evolusi profesional, dan pada akhirnya, mendorong kesuksesan bisnis melalui peningkatan kinerja dan produktivitas.

(Marpaung, 2022) Dalam lingkungan bisnis saat ini, setiap organisasi memerlukan orang-orang yang mempunyai kinerja sangat baik agar mereka dapat memberikan hasil terbaik; Oleh karena itu, penting untuk menawarkan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena kenyataan bahwa SDM memainkan peran penting dalam keseluruhan operasi organisasi, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pencapaian tujuan.

Orang yang mempraktikkan disiplin lebih mahir dalam pekerjaannya. Ketika seorang karyawan dapat mengikuti aturan, disiplin mungkin terlihat. Mampu mempertahankan diri terhadap peraturan bisnis dan berdampak pada kinerja staf adalah tujuan dari disiplin ini.

Kinerja karyawan juga ditingkatkan dan kepercayaan diri ditingkatkan melalui disiplin; Namun, jika seorang karyawan kurang disiplin, tentu saja kinerjanya akan menurun. Selain itu, karyawan sering kali mengabaikan disiplin.

Didirikan pada tahun 2018 oleh Rukhayati Disiplin kerja berfungsi sebagai pendekatan strategis yang digunakan oleh atasan untuk membina hubungan positif dengan bawahan, yang bertujuan untuk mengubah kebiasaan mereka menjadi kebiasaan para profesional. Pendekatan ini menilai kepatuhan individu terhadap norma-norma masyarakat dan protokol organisasi, memberikan wawasan tentang tingkat kepatuhan dan kepekaan

mereka terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Kata kerja "movere" (mendorong atau menggerakkan) adalah akar kata Latin dari kata "motivasi". Pemimpin dapat membantu dan membimbing anggota stafnya untuk menjadi versi diri mereka yang lebih baik dengan menggunakan motivasi sebagai bentuk atau strategi. Pekerja PT. Margaguna Maju Bersama sering kali merasa tidak termotivasi untuk memenuhi tanggung jawabnya, malas, tidak memadai, atau tidak mampu memberikan kontribusi secara efektif.

Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi sebagai katalisator yang menyulut semangat individu untuk bekerja, menumbuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan efisien. Motivasi mendorong individu untuk menyatukan usaha mereka, berjuang untuk mendapatkan kepuasan melalui pencapaian kolektif dan individu.

Kinerja karyawan sangat penting karena akan menentukan apakah tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang baik, setiap bisnis perlu mengatur dan mengelola kehadiran personel. Kinerja individu personel suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya. Ketika organisasi memulai pencarian tanpa henti untuk menjadi yang terbaik, organisasi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, menyadari bahwa kinerja karyawan adalah kunci utama yang membuka realisasi penuh dari aspirasi strategis, mendorong pencapaian tujuan, dan mendorong kesuksesan yang berkelanjutan.

Keberhasilan seseorang dalam kinerja pekerjaannya kadang-kadang disebut sebagai kinerjanya. Hasil pekerjaan seorang individu ditinjau dari mutu dan kesesuaiannya dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tugas yang diberikan disebut juga dengan kinerja pegawai. Karena penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja bisnis secara keseluruhan, maka para eksekutif perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan. Perkembangan perusahaan akan terkena dampak negatif jika kinerja staf di bawah standar. Tabel berikut menunjukkan baik atau tidaknya kinerja personel PT Margaguna Maju Bersama:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Margaguna Maju Bersama**

No	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
1	Hasil Kerja	100%	75%	Target Tidak Tercapai
2	Pengetahuan Pekerjaan	100%	70%	Target Tidak Tercapai
3	Inisiatif	100%	68%	Target Tidak Tercapai
4	Sikap	100%	72%	Target Tidak Tercapai
5	Disiplin	100%	70%	Target Tidak Tercapai

Sumber: PT Margaguna Maju Bersama 2022

Tabel 1.1 mengungkapkan fakta mengenai kinerja PT Margaguna Maju Bersama yang belum mencapai potensi maksimalnya, yang mengindikasikan adanya peluang untuk peningkatan dan optimalisasi lebih lanjut. Pengamatan ini menyoroti perlunya intervensi strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi hingga mencapai kapasitas maksimumnya.

Fenomena kinerja karyawan yang ada pada PT Margaguna Maju Bersama adalah kinerja yang ditunjukkan melalui perilaku yang diarahkan pada mengabaikan jam datang kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif yang kurang, sikap yang kurang baik terhadap yang akhirnya membuat pelanggan kesal dan mengeluh.

Menegakkan disiplin kerja adalah salah satu cara disiplin kerja membantu perusahaan mencapai hasil terbaiknya. Selain mempunyai dampak positif dan menyenangkan, disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja orang dalam organisasi. Berikut temuan data indikator disiplin kerja yang menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawannya pada perusahaan yang saya teliti kurang berhasil menerapkan disiplin kerja:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi**  
**PT. Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan**  
**Tahun 2022**

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat Datang	Tanpa keterangan
Januari	64	22	8
Februari	64	15	10
Maret	64	18	13
April	64	10	9
Mei	64	14	5
Juni	64	21	8
Juli	64	27	6
Agustus	64	12	3
September	64	10	7
Oktober	64	25	12
November	64	18	4
Desember	64	13	6
Rata-rata		17	7

Sumber: PT Margaguna Maju Bersama 2022

Sebuah tren yang mencolok muncul dari data tersebut, mengungkapkan prevalensi keterlambatan yang mencolok di antara para karyawan PT Margaguna Maju Bersama, dengan 17 karyawan yang secara mengejutkan menunjukkan kebiasaan terlambat, sementara 7 karyawan lainnya masih belum diketahui keberadaannya, sehingga menyoroti perlunya intervensi yang ditargetkan untuk mengatasi masalah yang meresap ini. Selain itu dapat di lihat tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan juli sebanyak 27 karyawan dan tingkat tanpa keterangan tertinggi pada bulan oktober sebanyak 12 karyawan. Dari informasi yang di dapat hal ini terjadi karena kurang disiplinnya karyawan dan kurangnya karyawan untuk mematuhi SOP yang ada di perusahaan.

Motivasi kerja mampu meningkatkan para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, dengan adanya motivasi kerja juga karyawan dapat bersaing dengan sehat untuk mencapai ke inginan perusahaan.

Motivasi kerja juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang mampu membuat karyawan bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan.

Dengan hal ini lah perusahaan mampu mendapatkan sumber daya karyawan yang berkualitas baik. Motivasi kerja dapat di laksanakan secara bersama sama antara karyawan atau sumber daya manusia dengan perusahaan. Berikut adalah hasil data indikator motivasi bekerja:

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survey  
Motivasi Kerja Karyawan

No.	Indikator	Jumlah Karyawan	Ya	Tidak	Keterangan
1.	(Balas Jasa) Uang Makan	64	18	46	Belum Terpenuhi
2.	(Fasilitas) BPJS (Kondisi Kerja)	64	0	64	Belum Terpenuhi
3.	Lingkungan Yang Nyaman	64	60	4	Terpenuhi
4.	(Prestasi Kerja) Bonus Bulanan	64	38	6	Terpenuhi
5.	(Pengakuan Dari Atas) Perusahaan) Senjata Karir	64	5	59	Belum Terpenuhi
6.	Pekerjaan Itu Sendiri	64	52	12	Terpenuhi

Sumber : Hasil Pra Survey Karyawan PT Margaguna Maju Bersama

Dari hasil pra survey tabel di atas dengan menggunakan indikator pertanyaan dari motivasi kerja, terlihat beberapa indikator belum terpenuhi itu tandanya motivasi kerja belum begitu berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT Margaguna Margaguna Maju Bersama

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.

Menurut Hasibuan (2007:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan mencapai tujuan (SDM) atau tidak. Oleh karena itu, agar bisnis dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, departemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang sesuai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang terkait erat dengan tujuan komersial organisasi, adalah dua metode untuk mencapai tujuan ini. Karakteristik ini dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti budaya, ekonomi, dan aktivitas intelektual. Selain sumber daya manusia, perusahaan memiliki berbagai sumber daya, antara lain sumber daya keuangan, ilmiah, dan teknis. Modal manusia adalah aset terbesar perusahaan (Liawati, 2018).

Menurut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) dalam Luthfi Maadjid Abdullah (2022) "Disiplin kerja merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku."

Menurut (Nuzhulya, 2019) Disiplin kerja adalah komponen lain yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika ada tingkat disiplin staf yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan dari kombinasi faktor-faktor tersebut juga akan tinggi

Menurut Rumpak (2016) dalam Ariani, dkk (2020) "Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai

maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan”.

Menurut Hasibuan (2018:141) dalam Ratnasari (2021) “Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut (Fachreza et al., 2018) Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan pegawai atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan.

Menurut (Siagian, 2018a) kinerja karyawan ialah dari tugas yang telah diselesaikan oleh seorang pegawai agar dapat mewujudkan target dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:88) suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaanpada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali dengan subjek yang sama. Menurut (Arga Christian Sihotang 2020: 301).

#### b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai keakuratan data. Menurut Singgih Santoso (2017:342), "model regresi

yang baik untuk peramalan adalah yang memiliki kesalahan peramalan sekecil mungkin. Oleh karena itu, model tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan yang dikenal sebagai asumsi klasik sebelum dapat digunakan." Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas.

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Sudarmadi, 2019) mengatakan bahwa uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non parametric Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probalitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung  $> 0,05$  maka data distribusi normal

##### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Sudarmadi, 2019) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi, standar koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah, dan mengolah hipotesis yang benar.

##### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

##### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

terjadi ketidak-samaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Ghazali dalam (Sudarmadi, 2019) menjelaskan bahwa analisis regresi adalah model analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi berganda yaitu apabila pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel independen

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2017:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:90) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut dapat

diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $T_{tabel}$  dengan nilai  $T_{hitung}$

2. Uji F ( Uji Simultan )

Menurut Ghazali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
	1	0,462	0,246	Valid
	2	0,543	0,246	Valid
	3	0,667	0,246	Valid
	4	0,692	0,246	Valid
Disiplin Kerja (X1)	5	0,585	0,246	Valid
	6	0,577	0,246	Valid
	7	0,552	0,246	Valid
	8	0,824	0,246	Valid
	9	0,583	0,246	Valid
	10	0,402	0,246	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
	1	0,663	0,246	Valid
	2	0,373	0,246	Valid
	3	0,578	0,246	Valid
	4	0,502	0,246	Valid
Motivasi Kerja (X2)	5	0,764	0,246	Valid
	6	0,721	0,246	Valid
	7	0,714	0,246	Valid
	8	0,619	0,246	Valid
	9	0,800	0,246	Valid
	10	0,605	0,246	Valid
	11	0,689	0,246	Valid
	12	0,760	0,246	Valid
Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
	1	0,760	0,246	Valid
	2	0,561	0,246	Valid
	3	0,663	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,784	0,246	Valid
	5	0,732	0,246	Valid
	6	0,712	0,246	Valid
	7	0,607	0,246	Valid
	8	0,715	0,246	Valid
	9	0,770	0,246	Valid
	10	0,703	0,246	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25

Khususnya, bukti empiris yang disajikan pada Tabel 4.9 mengungkapkan bahwa metrik untuk variabel studi telah menunjukkan validitas yang kuat di seluruh item kuesioner, sebagaimana diverifikasi melalui analisis Pearson Product-Moment yang ketat. Hasil yang

meyakinkan ini memberikan kepercayaan terhadap keandalan dan keaslian data yang diperoleh untuk variabel-variabel penting ini, sehingga memperkuat fondasi penelitian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,791	> 0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,877		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,884		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Bagan 4.10 memperlihatkan hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha, menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pertanyaan-pertanyaan yang konsisten dan dapat diandalkan, sehingga layak digunakan untuk tujuan penelitian. Keandalan ini menjamin integritas dan ketergantungan data yang dikumpulkan untuk variabel-variabel tersebut.

b. Uji Asumsi Klasik

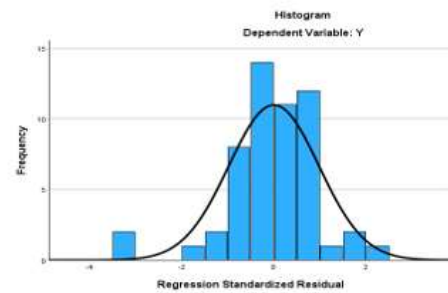
1. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Kolmogorov-Smirnov One-Sample Test  
 Kolmogorov-Smirnov Test for One Sample

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters**	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,76646394
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,095
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>a</sup>		,200 <sup>a</sup>

Sumber: SPSS Versi 25

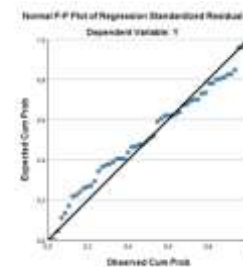
Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, melampaui ambang batas kritis 0,05, sehingga memberikan bukti yang kuat terhadap anggapan bahwa nilai residual sesuai dengan distribusi Gaussian, memenuhi asumsi normalitas dengan margin yang aman. Hal ini menunjukkan bahwa data mengikuti pola normal, memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis statistik tertentu



Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Metode Histogram

Kurva pada Gambar 4.2 di atas membentuk kerucut, yang menjelaskan mengapa data terdistribusi normal. Ini akan dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas normal untuk memberikan kepercayaan



Gambar 4. 3 Uji Normalitas P-Plot

Seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.3, model regresi secara efektif menghilangkan kebutuhan akan asumsi normalitas, yang mengarah pada data yang terdistribusi secara normal dalam konteks analisis regresi penelitian ini

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,683	1,463
	X2	,683	1,463

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 25

Bagan 4.12 menyajikan nilai tolerance yang dapat diterima untuk motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>1</sub>), keduanya adalah 0,683. Pemindaian diagnostik untuk multikolinieritas telah memberikan hasil yang meyakinkan, dengan nilai toleransi yang melonjak di

atas tolok ukur 0,10, yang menandakan tidak adanya jebakan statistik ini. Lebih lanjut, nilai VIF untuk motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X1) telah dihitung sebesar 1,463, jauh di bawah ambang batas kritis 10,0. Bukti konklusif ini menegaskan bahwa variabel-variabel yang dimaksud memiliki hubungan yang sehat dan bebas dari multikolinieritas, sehingga memperkuat keandalan analisis

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Dubin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.323	5.669	2.223

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Model regresi tidak menarik kesimpulan apa pun berdasarkan temuan pengujian pada Tabel 4.14, yang dibuktikan dengan nilai DW sebesar 2,223, yang berada dalam kisaran 1,550 hingga 2,460

4. Uji Heteroskedastisitas

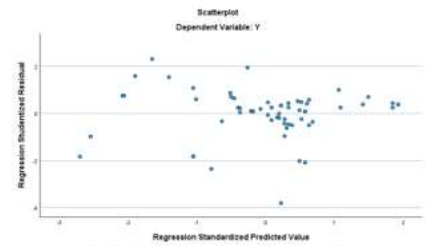
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	16.515	6.749		2.447	.018
X1	.415	.189	.329	2.212	.031
X2	-.160	.113	-.211	1.417	.162

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Pemeriksaan yang cermat terhadap hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai p-value untuk variabel X1 dan variabel X2 masing-masing berada di angka 0,31 dan 0,162, yang keduanya berada di atas angka 0,05. Angka-angka ini menunjukkan bahwa model regresi telah lolos dari pemeriksaan, tanpa adanya tanda-tanda heteroskedastisitas yang terlihat di antara variabel-variabel yang diteliti, dengan demikian menegaskan keandalan dan validitas model. Tidak adanya heteroskedastisitas diperkuat oleh fakta

bahwa nilai signifikansi keseluruhan model regresi melebihi 0,05.



Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas Sceter Plot

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas Sceter Plot

Inspeksi visual scatterplot pada Gambar 4.4 mengungkapkan distribusi titik data yang sangat kacau, tersebar secara acak di atas dan di bawah ambang batas nol pada sumbu Y, tanpa rima atau alasan yang jelas yang mengatur pengaturannya, menunjukkan pola acak yang menyegarkan yang bertentangan dengan tren atau bias yang dapat dilihat. Oleh karena itu, analisis regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	18.195	7.202		2.526	.014
X1	.530	.172	.365	3.084	.003

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Penelusuran statistik pada Bagan 4.16 telah menghasilkan beberapa petunjuk, yang mengungkapkan bahwa koefisien regresi (b) untuk disiplin kerja adalah 0,530 yang kuat, sementara konstanta (a) memiliki nilai 18,195. Dengan parameter-parameter penting ini, persamaan regresi sekarang dapat diterjemahkan dan diartikulasikan sebagai berikut:

$$Y = 18,195 + 0,530 X_1$$

Anda dapat mengubah persamaan tersebut



menjadi:

- a. Jika variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 18,196 maka nilai konsistennya sebesar 18,195.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,530 untuk disiplin kerja (X1) berfungsi sebagai penentu statistik, yang menunjukkan bahwa kenaikan 1% dalam disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan 0,530 unit dalam kinerja karyawan. Koefisien regresi positif ini menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik dan simbiotik antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), yang menyiratkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung mengikutinya, yang mengindikasikan adanya korelasi yang harmonis antara kedua variabel tersebut.

Table 4.17 Simple Linear Regression Test Outcomes for Employee Performance (Y) and Work Motivation (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,340	4,696			3,470	<.001
X2	,494	,096			,549	,513 <.001

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.17, nilai intersep (a) ditentukan sebesar 16,340, sedangkan koefisien slope (b) untuk motivasi kerja dihitung sebesar 0,494. Dengan demikian, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 16,340 + 0,494 X_2$$

Perjanjian tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai konsisten sebesar 16,340 karena nilai konstanta sebesar 16,340.
- b. Data tersebut memberikan gambaran yang menarik tentang ikatan simbiosis antara motivasi kerja dan partisipasi karyawan, yang mengungkapkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam semangat motivasi akan diikuti dengan peningkatan partisipasi sebesar 0,494 unit. Korelasi yang signifikan secara

statistik ini menunjukkan sebuah siklus yang baik, di mana motivasi kerja yang tinggi berfungsi sebagai katalisator bagi kinerja karyawan, yang memicu reaksi berantai peningkatan partisipasi dan kontribusi.

Table 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,787	6,903			,838	,405
X1	,323	,156			,222	2,041 ,045
X2	,434	,096			,452	4,448 <.001

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:  
 $Y = 5,787 + 0,323 X_1 + 0,434 X_2$

Dalam ranah interpretasi data, persamaan regresi pada Tabel 4.18 berfungsi sebagai pintu gerbang untuk mengurai pola hubungan yang kompleks antara disiplin kerja dan motivasi, dan efek selanjutnya pada puncak kesuksesan organisasi: kinerja karyawan.

- a. Nilai konstanta sebesar 5,787 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) akan konstan apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) sama dengan nol.
- b. Nilai penurunan Disiplin Kerja (X1) yang diturunkan sebesar 0,323 menunjukkan bahwa dengan asumsi faktor lain tetap maka nilai partisipasi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,323 untuk setiap kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 1%.
- c. Nilai turunan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,434 menunjukkan bahwa dengan asumsi faktor lain tetap maka nilai partisipasi variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 0,434 setiap kenaikan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1%.

## 2. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel 4.20 menunjukkan hasil uji koefisien korelasi sederhana yang membandingkan kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X1)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.365**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	64	64
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.365**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	64	64

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

Sumber: Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.20, koefisien korelasinya adalah 0,365. Angka ini turun antara 0,200 hingga 0,399, yang menunjukkan korelasi yang tipis antara kedua variabel

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.548**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	64	64
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	64	64

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

Sumber: Output SPSS versi 25

Hasil analisis, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.21, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,548. Nilai ini berada dalam kisaran 0,400 hingga 0,599, yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Secara praktis, ini berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut cukup kuat, yang mengindikasikan bahwa perubahan pada satu variabel cenderung memiliki dampak yang sesuai pada variabel lainnya.

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary							
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Sig. F	Change Statistics
							Change
1	.587*	.345	323	5.609	345	16.048	2.61

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS versi 25

Jika dilihat lebih dekat pada data pada Tabel 4.22, koefisien korelasi sebesar 0,587, yang mengindikasikan hubungan yang kuat di antara variabel-variabel tersebut. Angka ini berada di antara 0,400 dan 0,599, menunjukkan adanya korelasi sedang antara kedua variabel

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Hasil uji koefisien determinasi parsial Variabel kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365*	.133	.119	6.399

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS versi 25

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.23, nilai R-squared, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah 0,133, sesuai dengan proporsi 13,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) menjelaskan sekitar 13,3% dari variasi kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, 86,7% sisanya dari variasi kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang menyoroti adanya pengaruh tambahan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548*	.300	.289	5.751

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber: Output SPSS versi 25 lampiran 24

Seperti yang disajikan pada Tabel 4.24, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu sekitar 30,0% dari varians. Sebaliknya, 70,0% sisanya dari variasi kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tambahan memainkan peran penting dalam membentuk hasil kinerja karyawan. Nilai R-squared, atau koefisien determinasi, sebesar 0,300 (30,0%) memberikan ukuran kuantitatif kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 4.25 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587*	.345	.323	5.609

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS versi 25 lampiran 24

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,345 sesuai dengan proporsi 34,5%, menunjukkan bahwa sekitar 34,5% varians dalam kinerja karyawan (Y) dapat

dikaitkan dengan efek gabungan dari motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X1). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama menjelaskan proporsi yang signifikan dari variasi hasil kinerja karyawan. Sebaliknya, 65,5% sisanya dari varians kinerja karyawan kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang menyoroti adanya faktor penentu tambahan yang memerlukan investigasi lebih lanjut

d. Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

**Tabel 4.26 Hasil Uji T Disiplin Kerja (X1) untuk Uji Hipotesis Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18,195	7,202		2,526	,014
DISIPLIN KERJA	,538	,172	,365	3,084	,003

<sup>a</sup> Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Hasil analisis yang menguji hubungan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT Margaguna Maju Bersama di Jakarta Selatan disajikan pada Tabel 4.26. Temuan ini menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik dan positif antara variabel-variabel ini, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, nilai t hitung sebesar 3,084 melebihi nilai t kritis sebesar 1,999, yang mengindikasikan bahwa hubungan yang diamati signifikan secara statistik. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,003 lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, yang memberikan bukti tambahan atas signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Hasil ini memberikan bukti yang kuat akan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Margaguna Maju Bersama di Jakarta Selatan

**Tabel 4.27 Hasil pengujian hipotesis kinerja pegawai (Y) dan uji t motivasi kerja (X2)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	16,340	4,698		3,478	<,001
MOTIVASI KERJA	,494	,096	,548	5,153	<,001

<sup>a</sup> Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Hasil analisis uji-t yang disajikan pada Tabel 4.27 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara spesifik, nilai t-hitung (t-hitung) sebesar 5,153 melebihi nilai t-kritis sebesar 1,999 yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, memberikan bukti yang kuat atas signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang mengindikasikan bahwa motivasi yang baik berhubungan dengan hasil kinerja karyawan yang lebih baik

2. Uji F ( Uji Simultan )

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji F: Kinerja Karyawan (Y) Dipengaruhi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1009,516	2	504,808	16,048	<,001 <sup>b</sup>
Residual	1918,968	61	31,457		
Total	2928,484	63			

<sup>a</sup> Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
<sup>b</sup> Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA  
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Hasil analisis uji F yang disajikan pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,048 melebihi nilai F kritis sebesar 3,15, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel prediktor dan variabel hasil. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,001 lebih kecil dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, memberikan bukti yang kuat atas signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki

pengaruh berganda, simultan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan prediktor penting bagi kinerja karyawan, dan efek gabungannya signifikan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan dianalisis oleh penulis, maka dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Margaguna Maju Bersama Jakarta Selatan. Sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,365 masuk dalam interpretasi 0,200 – 0,399 dengan tingkat hubungan yang tipis. Nilai koefisien determinasi 13,3%, artinya walaupun tipis tetapi tetap berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai  $t_{hitung} 3,084 > t_{tabel} 1,999$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  maka menandakan bahwa tetap terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Margaguna Maju Bersama
- b. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,548 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi 30,0%, artinya motivasi cukup kuat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai  $t_{hitung} 5,153 > t_{tabel} 1,999$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka menandakan bahwa tetap terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Margaguna Maju Bersama..
- c. Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 masuk dalam interpretasi 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan yang cukup. Nilai koefisien determinasi 34,5%, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai  $f_{hitung} 16,048 > f_{tabel} 5,15$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka

menandakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Margaguna Maju Bersama

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Apriliani, A. P., & Ratnamiasih, I. (2023). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung).
- [2] Avilla, C. S., & Indah, D. Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja karyawan divisi senjata pada PT. Pindad (Persero) Kota Bandung (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung).
- [3] Amris, Mohamad Ma'sum (2019) Analisis Manajemen Pengelolaan Sampah tinjau Dari Fiqh Lingkungan (Studi Pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Sampah Desa Sekoto, Kecamatan Badas, Kediri). Undergraduate (S1) thesis, IAIN Kediri.
- [4] Agytama, F. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten (Skripsi, Universitas Widya Dharma).
- [5] Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)". (Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang).
- [6] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- [7] Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. Jurnal Valuasi:Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 194-207.
- [8] Abidin, A. Z. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis Depok. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi. Vol. 9 No. 4 (2023): Agustus 2023, Pages: 1385-1393, Section: Articles.
- [9] Bayazid, E. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Widati Putra Mandiri Pringsewu (Skripsi,IIBDarmajaya).

- [10] Cahya, Fajar Nur (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Karya Medi Tama. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- [11] Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3 (3), 240–247.  
<https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- [12] Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)
- [13] Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. Jurnal Ekonomi STIEP (JES), 7(1), 1-10.
- [14] Framita, Indah Sari. 2021. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang). Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.
- [15] Heriyana, R., & Rusmana, S. C. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung (Skripsi, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- [16] Halim, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 32-41.
- [17] Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 3(1), 26-35.
- [18] Nabilawati, Roffialiyu (2023) Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Yamaha Indonesia). Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- [19] Oktadilah, S., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Indah Baru Group Genteng. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi (JIABI), 5(2), 155-165.
- [20] Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan WIKA. (Jurnal univ pancasila) JIMP Vol 3 (2) (September 2023) hal: 84 – 98 e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525.
- [21] Wati, M. J., & Zuriana. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah (Skripsi, IIB Darmajaya).