

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIMB NIAGA JAKARTA PUSAT

Bagus Saputra<sup>1</sup>, Pancagaluh Ratnasih<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> bagussaputra284@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00737@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. CIMB Niaga Central Jakarta. According to Andika (2019:190) "Motivation is a factor that influences human behavior, which can be called a driver, desire, support, or need. According to Siagian (2018:305) "Work discipline is the steps taken by management to encourage members organization to comply with applicable requirements", while according to Afandi (2021:83) "employee performance is the level of individual or group readiness to carry out or improve activities in accordance with their responsibilities, with results that meet expectations". Work motivation and work discipline are considered as two variables that can influence employee performance levels. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to 95 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 29.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.2145 > 1.986)$ . Work Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.3% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.919 > 1.986)$ . Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.040 + 0.200X_1 + 0.367X_2$ . The coefficient of determination value is 46.3% while the remaining 55.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(39.616 > 2.700)$ .*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, PT. CIMB Niaga, Linear Regression*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Jakarta Pusat. Menurut Andika (2019:190) "Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yang dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, Menurut Siagian (2018:305) "Disiplin kerja adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi persyaratan yang berlaku", sedangkan Menurut Afandi (2021:83) "kinerja karyawan merupakan tingkat kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil yang sesuai dengan harapan". Motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap sebagai dua variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 95 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji

hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,2145 > 1,986)$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,919 > 1,986)$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,040 + 0,200X_1 + 0,367X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(39,616 > 2,700)$ .

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. CIMB Niaga, Regresi Linier.**

## 1. PENDAHULUAN

Di era generasi Z yang berkembang ini, masalah sumber daya manusia telah banyak menarik perhatian dan menjadi dasar bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis, karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan bisnis, karena manusia adalah aset hidup, memerlukan perhatian khusus dan sangat penting. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era generasi z. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun di atas berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan diatur serta dikelola oleh manusia dalam menjalankan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong yang menentukan proses dimana suatu organisasi mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Kinerja. Menurut Torang (2019:74)'' adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya sendiri, yang merupakan indikator keberhasilan atau kegagalan individu atau tim dalam melakukan pekerjaan

yang sebenarnya ditentukan oleh organisasi. Pelaksanaan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Jika individu atau kelompok karyawan sudah memiliki standar atau tolak ukur kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja dapat dipahami dan diukur. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, mungkin mustahil untuk mengetahui bagaimana kinerja individu atau kelompok tanpa tolak ukur keberhasilan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kegiatan yang dilakukan Menurut "Syukur (2019 : 4), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT.CIMB Niaga telah berdiri sejak tahun 1955 Pada dekade awal berdirinya, fokus utama adalah pada membangun nilai- nilai inti dan profesionalisme di bidang perbankan. Sebagai hasilnya, Bank Niaga dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas yang terpercaya. Di tahun 1987, Bank Niaga membedakan dirinya dari para pesaingnya di pasar domestik dengan menjadi Bank yang pertama menawarkan nasabahnya layanan perbankan melalui mesin ATM di Indonesia.

Berdasarkan wawancara penulis dengan HRD pada PT. CIMB Niaga masalah kinerja karyawan ternyata kinerja karyawan pada PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tidak tercapainya target kerja karyawan yang sangat menurut pada tahun 2021 dan juga 2023 yang dimana pada saat target kerja perusahaan

menurun terjadi di Indonesia. Berikut berdasarkan paparan data yang saya dapatkan dari PT CIMB Niaga Jakarta pusat. “ Menurut Uhing (2019 :363) Kinerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Berikut hasil prasarvei kuesioner penelitian untuk data awal dari beberapa karyawan yaitu 95 responden mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat

Tabel 1.1  
 Hasil prasarvei kuesioner mengenai Motivasi kerja (X1)

Penyataan	Jumlah Karyawan	Setuju	Presentase setuju (%)	Tidak Setuju	Presentase tidak setuju (%)
<b>Kebutuhan Fisik</b>					
Gaji yang anda terima dapat menjamin sehari hari anda?	95	42	44%	53	56%
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
Anda bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman ?	95	64	67%	31	33%
<b>Kebutuhan Sosial</b>					
Anda memiliki hubungan yang erat kepada semua karyawan	95	45	45%	52	55%
<b>Kebutuhan Akan Harga Diri</b>					
Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan karyawan nya	95	48	50%	47	50%
<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>					
Anda memberikan ide dan pendapat demi kemajuan perusahaan	95	54	56%	41	44%

Sumber: Hasil prasarvei di 2024 (nlaly)

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan diatas bahwa karyawan PT.CIMB Niaga mengenai motivasi secara keseluruhan belum sesuai yang di harapkan.Dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju dari 95 responden, diantaranya pertanyaan dari

indikator kebutuhan fisik yaitu dari gaji yang diterima belum menjamin kehidupan sehari – hari menjawab tidak setuju 42 responden dengan presentase 44% dan jawaban tidak setuju tertinggi dari indikator kebutuhan sosial yaitu belum memiliki hubungan erat dengan semua karyawan dengan presentase 55 %.

Namun dapat dilihat ada yang menjawab setuju dari indikator kebutuhan rasa aman yaitu senang bekerja didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman dari responden dengan presentase 67%. Hal ini bahwa terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat. Selain itu juga tidak hanya masalah motivasi kerja saja yang diduga penyebab turunya kinerja karyawan di PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat yaitu masalah disiplin kerja sehingga Karyawan perlu memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dikatakan baik apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan – peraturan yang telah di tetapkan.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat.Apapun bentuk kegiatan itu,jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Berikut data ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat pada periode tahun 2021- 2023.

Tabel 1.2  
 Ketidak Hadiran Karyawan PT.CIMB Niaga Jakarta Pusat (X2)

No	Tahun	Jumlah karyawan	Izin	Tanpa keterangan	Ketidakhadiran	Presentase
1	2021	95	10	5	15	48,47%
2	2022	95	8	12	23	51,53%
3	2023	95	15	5	10	31%
Total		95	33	18	39	Rata – rata 50,00%

Sumber: PT. CIMB Niaga Jakarta Pusat, 2024 (nlaly)

Tabel diatas tingkat ketidak hadiran karyawan tanpa memberikan keterangan masuk kerja dari hasil rata – rata presesntase periode tahun 2021 sampai periode tahun 2023 meningkat. Hasil presentase di tahun 2021 sebesar 48,47% sedangkan di tahun 2022 terjadi peningkatan ketidakhadiran dengan presentase sebesar 51,53% dengan izin 11 dan tanpa keterangan 12 dan di tahun 2023 terdapat ketidakhadiran dengan presentase 31% denggan izin 15 tanpa keterangan



5. Data tersebut mengidentifikasi bahwa beberapa karyawan belum menyadari pentingnya kedisiplinan, jadi sebaiknya pimpinan di perusahaan tersebut harus lebih tegas dalam menerapkan kedisiplinan di perusahaan nya agar karyawan lebih mematuhi peraturan yang ada, dan untuk permasalahan motivasi di perusahaan sebaiknya pimpinan bisa lebih memberi motivasi yang lebih baik lagi terhadap karyawan nya bukan hanya dari materi tetapi dalam segala hal

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan PT.CIMB Niaga Jakarta  
Pusat (Y)

No	Aspek Yang Dinilai	Capaian Kinerja Per Tahun (Dalam %)		
		2021	2022	2023
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	71.6%	85.4%	78%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	68.8%	85.7%	75%
3	Memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaan	67.3%	80.6%	71.5%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	65.5%	78.5%	70%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	64.2%	75.8%	72%
	Rata-rata	67.5	81.2	73.3
	Keterangan	Tidak Baik	Baik	Cukup

Sumber: PT. CIMB Niaga Jakarta Pusat, 2024 (ditolah)

PT. CIMB Niaga Jakarta Pusat dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa kualitas hasil pekerjaan yang baik dan pencapaian hasil sesuai target mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, aspek-aspek tersebut mencapai rata-rata 83,1% yang dikategorikan sebagai "Baik." Namun, pada tahun 2022 dan 2023, terjadi penurunan kinerja dengan rata-rata masing-masing sebesar 72,2% dan 67,5%, masuk dalam kategori "Cukup" dan "Tidak Baik."

kinerja karyawan. Penelitian oleh Arfah, A., & Arif, M. (2023) menjelaskan bahwa penurunan kinerja dapat diakibatkan oleh perubahan situasi kerja yang tidak terduga, seperti krisis kesehatan global, yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, Supriyanto, J., & Faisal, A. (2020) menyoroti pentingnya strategi manajemen yang adaptif dan berfokus pada kesejahteraan karyawan untuk menjaga konsistensi kinerja yang baik di masa depan. Oleh karena itu, PT. CIMB Niaga Jakarta Pusat perlu mengembangkan kebijakan SDM yang lebih tanggap terhadap perubahan untuk mempertahankan kinerja yang optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2020:75) bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" ..

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi, dengan kata lain, bisa disebut sebagai "semangat" atau "daya dorong" yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja menuju tujuan atau keinginan semakin seseorang mencapai apa yang diinginkan dalam organisasi, semakin tinggi motivasinya. Ini membantu menciptakan motivasi dan kinerja yang lebih baik di dalam organisasi melakukan pekerjaan dengan baik, tujuan organisasi dapat tercapai, dan kesuksesan organisasi juga dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan individu karyawan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Andika (2019:190) "Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yang dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Ini dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan mereka sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa mereka menuju hasil yang optimal".

Menurut Suswati, E dkk (2019:8) "Motivasi adalah penentu kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa motivasi, pekerja bisa menjadi malas dan bosan. Motivasi adalah faktor kunci dalam menjaga etos kerja dan kinerja yang konsisten, dan itu sangat penting bagi semua sumber daya manusia".

Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, penuh kebahagiaan, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mencapai tingkat kualitas yang baik".

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah

mendorong seseorang untuk berprestasi dan merasa puas dalam pekerjaan. Dorongan internal, seperti ambisi dan keinginan untuk tumbuh, serta dorongan eksternal, seperti pengakuan dan tunjangan, bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat menciptakan semangat yang membara, ketekunan yang tinggi, dan meningkatkan tingkat kreativitas. Saat karyawan merasa terdorong, karyawan lebih cenderung berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Memberikan insentif, seperti tunjangan kerja, menjadi sarana efektif untuk mempertahankan tingkat motivasi dan meningkatkan produktivitas, membentuk lingkungan kerja yang dinamis dan memuaskan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya membawa manfaat individu, tetapi juga berdampak positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah pandangan atau keyakinan yang menekankan pentingnya tingkat kepatuhan, ketertiban, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Ini berarti bahwa melalui disiplin, seseorang akan bekerja dengan teratur, mengikuti peraturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2019:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2019:87) “Disiplin adalah kemampuan yang berkembang dalam diri karyawan yang memungkinkannya untuk beradaptasi dengan aturan, keputusan, serta nilai-nilai tinggi terkait perilaku dan pekerjaan”.

Menurut Siagian (2018:305) “Disiplin kerja adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi persyaratan yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah memiliki peran penting dalam meningkatkan aturan yang dibuat oleh perusahaan dan dijalani oleh karyawan. Dengan menerapkan disiplin yang kuat, karyawan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap waktu kerja, sehingga absensi menjadi lebih teratur. Kedisiplinan juga berkontribusi pada

peningkatan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki struktur yang membantu mereka mencapai tujuan pekerjaan dengan efisien

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dan kinerja yang baik mencakup mengikuti tata cara dan prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2019:182) “kinerja karyawan adalah sebagai hasil pekerjaan dan langkah-langkah yang tercapai dengan memenuhi tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam batas waktu tertentu”.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2019:94) “kinerja dapat dianggap sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas mereka seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja seseorang”.

Menurut Afandi (2021:83) “kinerja karyawan merupakan tingkat kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil yang sesuai dengan harapan”

Menurut Busro (2018:89) “kinerja karyawan adalah pencapaian hasil pekerjaan, baik oleh individu maupun kelompok dalam perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan”. Pendekatan strategis dan terpadu juga menjadi kunci penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan demikian, manajemen yang efektif dalam hal ini dapat menjadi pendorong utama untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah memiliki dampak besar pada pencapaian hasil pekerjaan optimal. Motivasi tinggi dapat memberikan karyawan dorongan agar tetap bermotivasi, sementara keterampilan yang baik memastikan penyelesaian tugas dengan efisien. Disiplin juga terjaga dalam aturan, karena mengikuti aturan kerja kooperatif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja secara keseluruhan. Tujuannya adalah menjaga stabilitas

perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Sedangkan Menurut Tarjo (2019:60) Uji Validitas adalah mengukur atau menguji apa yang hendak diukur, artinya hasil pengukuran dan pengujiannya ini menggunakan alat yang benar-benar diyakini dan disepakati secara umum dan setiap orang memiliki persepsi yang sama tanpa memiliki keraguan. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Realibilitas adalah serangkaian ukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakuka dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020:109) "Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menilai apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal dan apakah data tersebut mewakili populasi yang memiliki distribusi normal".

##### 2) Uji multikolinieritas

Menurut Duli (2019:120) "Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Jika terdapat korelasi tinggi di antara variabel-variabel

bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat terpengaruh atau terganggu".

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) "Uji heteroskedastisitas adalah digunakan untuk menilai apakah terdapat variasi yang tidak konsisten dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya

#### c. Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Ambassade Residence maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana

Menurut Duli (2019:171) "Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain".

#### d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:276) "Korelasi adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan".

#### e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2015:350) "Determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen"

#### f. Uji Hepotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Pengujian hipotesis memiliki tujuan untuk memutuskan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam konteks ini, hipotesis penelitian dapat dianggap sebagai jawaban awal yang bersifat provisional terhadap masalah penelitian, hingga terbukti dengan bukti data yang dikumpulkan dan harus diuji melalui pendekatan empiris



Menurut Ghozali (2018:179) “Uji parsial (uji T) digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”.

Menurut Sugiyono (2018:208) ”Uji ini bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara simultan. Secara sederhana, uji ini membantu kita menilai apakah gabungan dari kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan pada variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa cukup mendapatkan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan fisiknya	0,707	0,202	Valid
2	Karyawan merasa terpenuhi kebutuhan dasarnya seperti gaji yang layak dan jaminan kesehatan	0,774	0,202	Valid
3	Karyawan merasa aman dalam bekerja dan tidak khawatir akan pemutusan hubungan kerja (PHK)	0,654	0,202	Valid
4	Karyawan percaya bahwa perusahaan memiliki sistem kerja yang jelas dan adil	0,714	0,202	Valid
5	Karyawan menghargai dan menghormati sesama rekan kerja tanpa melihat posisi atau jabatannya	0,724	0,202	Valid
6	Karyawan merasa diterima dan didukung oleh tim kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari	0,724	0,202	Valid
7	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau promosi berdasarkan kinerja	0,704	0,202	Valid
8	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri di perusahaan	0,653	0,202	Valid
9	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri di perusahaan	0,785	0,202	Valid
10	Karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang sesuai dengan minat dan potensi pribadi	0,694	0,202	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.9 seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,202), maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0,382	0,202	Valid
2	Karyawan jarang absen tanpa alasan yang jelas atau tanpa pemberitahuan sebelumnya	0,663	0,202	Valid
3	Karyawan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan kewaspadaan terhadap detail pekerjaan	0,720	0,202	Valid
4	Karyawan cepat tanggap dalam mengidentifikasi dan menangani potensi masalah di tempat kerja	0,790	0,202	Valid
5	Karyawan selalu mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,763	0,202	Valid
6	Karyawan memastikan bahwa hasil pekerjaannya selalu sesuai dengan pedoman dan standar kualitas yang ada	0,703	0,202	Valid
7	Karyawan memahami dan menaati semua peraturan kerja yang berlaku di perusahaan	0,697	0,202	Valid
8	Karyawan tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis	0,744	0,202	Valid
9	Karyawan selalu menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja	0,465	0,202	Valid
10	Karyawan menjaga etika kerja yang baik dengan menghormati rekan kerja dan atasan	0,591	0,202	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.10 seluruh item kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan menunjukkan kerapian, ketelitian, ketepatan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan	0,654	0,202	Valid
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan kelapangan dan ketelitian tinggi, meminimalkan kesalahan atau cacat dalam pekerjaan	0,597	0,202	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,680	0,202	Valid
4	Karyawan terus meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu	0,713	0,202	Valid
5	Karyawan melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0,761	0,202	Valid
6	Karyawan aktif mencari peluang baru dan mengusulkan solusi yang belum pernah dicoba sebelumnya	0,657	0,202	Valid
7	Kemudian karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain baik didalam maupun diluar pekerjaan	0,700	0,202	Valid
8	Karyawan secara aktif berkontribusi dalam kerjanya tim, bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	0,728	0,202	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,202), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai cronbach alpha 0,771, disiplin kerja (X2) sebesar 0,760 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,768, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600

- c. Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Normalitas

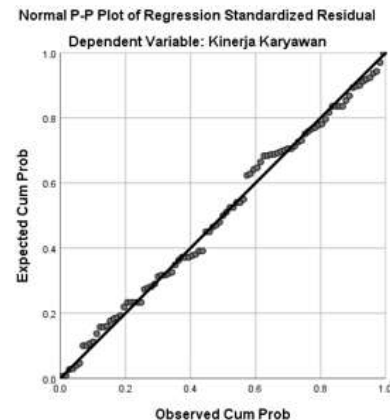
**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.62579549
Most Extreme Differences	
Absolute	.065
Positive	.052
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.	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4. 2** Grafik P-Plot Hasil Uji Normalisasi

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

- 2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.041	2.795		3.235	.002		
	Motivasi Kerja	.203	.062	.708	3.205	.002	.724	1.381
	Disiplin Kerja	.367	.088	.484	5.185	.000	.724	1.381

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,724 dan disiplin kerja sebesar 0,724 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,381 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,381 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini



dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

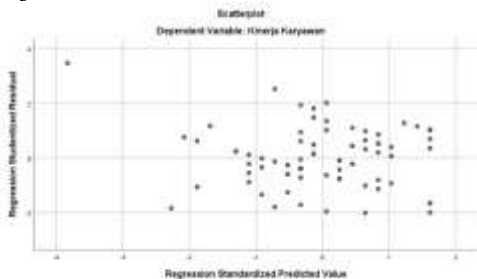
Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.463	.451	2.65520	2.074

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,276 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.460	1.783		.298	.797
	Motivasi Kerja	-.010	.340	-.055	-.452	.652
	Disiplin Kerja	.055	.343	.165	1.273	.206

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,652 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,206 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression

model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

5) Uji Regresi

Tabel 4. 18  
 Hasil Pengujian Regresi Sederhana (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.077	2.548		7.091	.000
	Motivasi Kerja	.377	.061	.542	6.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,077 + 0,377 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 18,077 diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,077 point.

Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X1) sebesar 0,377 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kedisiplinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,377 point.

Tabel 4. 19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.268	2.734		4.487	.000
	Disiplin Kerja	.482	.361	.635	7.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,268 + 0,482 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 12,268 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,268 poin

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,482 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya

peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,482 poin

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Regresi Berganda (X1) dan (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	9,040	2,793			3,235	,002
Motivasi Kerja	,200	,062	,286		3,295	,002
Disiplin Kerja	,367	,068	,484		5,385	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,040 + 0,200 X1 + 0,367 X2$  dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 9,040 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,040 point

Nilai motivasi kerja (X1) 0.200 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.200 point

Nilai disiplin kerja (X2) 0,367 betanda bernilai positif, hal ini menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367 point

6) Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1)**

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,542**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,542 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2)**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,635**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	95
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	95	95

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,635 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) dan (X2)**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,451	2,55528

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,680 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1)**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 <sup>a</sup>	,293	,286	3,02861

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,293 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 29,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 29,3\%) = 70,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2)**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,396	2,78442

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 40,3\%) = 59,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>b</sup>	.463	.451	2.65620

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 46,3\%) = 53,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.077	2.549		7.091	.000
	Motivasi Kerja	.377	.061	.542	6.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(6,214 > 1,986)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)(X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.268	2.734		4.487	.000
	Disiplin Kerja	.482	.061	.635	7.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(7,919 > 1,986)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 30  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)(X1) dan (X2)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.593	2	279.296	39.616	.000 <sup>b</sup>
	Residual	648.607	92	7.050		
	Total	1207.200	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
 Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $(39,616 > 2,700)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan temuannya:

- Motivasi Kerja: Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah 0,542 dengan kontribusi pengaruh sebesar 29,3%
- Disiplin Kerja: Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,635 dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,3%. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan
- Pengaruh Simultan: Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi gabungan kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah 0,680 dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki



hubungan kuat dalam meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. Ae Publishing.
- [2] Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [5] Hasibuan, M.S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, M.S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [8] Islamy, F. J., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2021). Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi. Gracias Logis Kreatif.
- [9] Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., & Hadiyanti, D. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [10] Putra, R. B., SE, M., Hasmaynelis Fitri, S. E., Muhammad Ridwan, S. E., MM, C., Mulyani, S. R., & Hanna Pratiwi, S. E. (2023). Hr Practices Dan Learning & Innovation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penerbit Qiara Media.
- [11] Sudipa, I. G. I., Kharisma, L. P. I., Waas, D. V., Sari, F., Sutoyo, M. N., Rusliyadi, M., & Winarno, E. (2023). Penerapan Decision Support System (Dss) Dalam Berbagai Bidang (Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [12] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- [15] Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [16] Tarjo. (2019). Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish..
- [17] Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). Distingsi: Journal of Digital Society, 1(3), 7-17.
- [18] Ananta, S. B., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 1(4), 91-104.
- [19] Arsitia, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. Jurnal Widya Persada, 2(1), 44-62.
- [20] Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(1), 194-212.
- [21] Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [22] Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535-1545.
- [23] Hidayatuloh, M. S., Sudarwati, S., & Pawenang, S. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan. Jurnal Manajemen, 14(1), 103-110.
- [24] Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja: (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). Jurnal Investasi, 5(2), 42-61.
- [25] Kifta, D. A. (2019, November). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antony Teknik Sigmaweld. In Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK) (No. 2, pp. 49-54).
- [26] Maydo, B. F., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- [27] Noviansyah, N., Dahlia, D., & Kurnilah, T. H. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembaja Lampung. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 39-48
- [28] Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- [29] Nurhanan, N., & Sasono, H. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 01-15.
- [30] Prawiro, D. S., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).
- [31] Salsabila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- [32] Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.
- [33] Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt Fcc Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329-340.
- [34] Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30-39.
- [35] WIDARTI, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- [36] Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2),