

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VISIONET DATA INTERNASIONAL SERPONG KOTA TANGERANG

Adi Ilyasa ¹, Uswatun Chasanah ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ adiilyasaaa@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02021@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Visionet Data Internasional, Serpong, Tangerang City. The research method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, where the entire population of 73 employees was used as the sample. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 8.364 + 0.795X_1$. The correlation coefficient of 0.742 indicates a strong relationship, and the coefficient of determination of 55.0% means that work discipline contributes 55% to performance. The t-test value of 7.895 > t-table value of 2.008 proves that H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence of work discipline on performance. Work motivation also has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 11.965 + 0.704X_2$. The correlation coefficient of 0.633 shows a strong relationship, with a contribution of 40.1%. The t-test value of 5.845 > t-table 2.008 and a significance level of 0.000 < 0.05 support the hypothesis that motivation significantly affects performance. Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on performance with the regression equation $Y = 1.575 + 0.605X_1 + 0.370X_2$. The correlation coefficient of 0.793 and the coefficient of determination of 62.9% indicate a strong relationship and substantial contribution. The F-test value of 34.168 > F-table 2.790 proves that H_0 is rejected, meaning both variables together significantly influence employee performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Visionet Data Internasional, Serpong, Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 73 orang dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, koefisien korelasi, determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,364 + 0,795X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,742 menunjukkan hubungan kuat, dan nilai determinasi 55,0% berarti variabel disiplin menyumbang 55% terhadap kinerja. Nilai t hitung sebesar 7,895 > t tabel 2,008 membuktikan bahwa H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,965 + 0,704X_2$. Koefisien korelasi 0,633 menunjukkan hubungan kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,1%. Nilai t hitung sebesar 5,845 > t tabel 2,008 dan signifikansi 0,000 < 0,05 mendukung hipotesis bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 1,575 + 0,605X_1 +$

0,370X₂. Koefisien korelasi 0,793 dan determinasi 62,9% menunjukkan hubungan kuat dan kontribusi besar. Nilai F hitung 34,168 > F tabel 2,790 membuktikan bahwa H₀ ditolak, artinya kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Penting bagi organisasi untuk mensosialisasikan semua persyaratan dan peraturan guna memastikan pemahaman karyawan dan menyediakan pemantauan serta pengendalian yang efektif, sehingga mencegah hambatan apa pun dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengoptimalkan energi serta kecerdasannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah upaya karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku guna mendorong kerja sama sukarela dengan rekan kerja dan meningkatkan kinerja kerja.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2022-2024 sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Visionet Data Internasional
Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal		
2022	73	300	15	9	6	30	10%
2023	73	300	21	5	11	37	12,3%
2024	73	300	18	8	9	35	11,7%
Rata-rata			18,0	7,3	8,7	34	11,3%

Sumber: PT. Visionet Data Internasional, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor sebanyak 15 orang dikarenakan terdampak macet di perjalanan menuju kantor, cuaca ekstrem maupun bermasalah pada kendaraanya, alpa sebanyak 9 orang di karenakan tidak ada info atau surat dari dokter dan pulang lebih awal sebanyak 6 orang karena kondisi kesehatan menurun atau keperluan pribadi yang penting saat sedang bekerja, total 30 kasus pelanggaran atau mencapai 10%.

Tabel 1.2
Data Motivasi Karyawan PT. Visionet Data Internasional
Kota Tangerang

No	Jenis Pemberian Motivasi Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden Yang Menjawab					
			2022		2023		2024	
			Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
1.	BPJS dan JKK	73	73	0	73	0	73	0
2.	Tunjangan Hari Raya (THR)	73	73	0	73	0	73	0
3.	Uang Makan	73	0	73	0	73	0	73
4.	Family Gathering Setiap Tahun	73	0	73	0	73	0	73
5.	Bonus Tahunan	73	0	73	0	73	0	73

Sumber: PT. Visionet Data Internasional, 2024

Dapat dilihat dari tabel di atas berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 73 orang, diketahui bahwa perusahaan setiap tahunnya tidak memberikan fasilitas berupa uang makan, kegiatan family gathering bagi karyawan, maupun bonus tahunan. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena keterbatasan bentuk apresiasi non-upah yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 73 orang, diketahui setiap tahun perusahaan hanya memberikan BPJS dan JKK serta Tunjangan Hari Raya (THR).

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Visionet Data Internasional

No	Indikator	Target (%)	Realisasi		
			2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,5%	78,2%	77,2%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	78,6%	79,4%	77,8%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	80,2%	83,7%	80,5%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	78,4%	85,6%	83,2%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	77,5%	79,1%	78,3%
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	100%	76,8%	78,3%	75,9%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	74,3%	78,2%	76,4%
Capaian Rata-rata		100%	77,4%	69,1%	78,4%

Sumber: Data Kinerja Karyawan , 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu pada tahun 2022 aspek kualitas hasil pekerjaan yang baik sebanyak 76,5%, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 78,6%, aspek pencapaian hasil pekerjaan sesuai target sebanyak 80,2%, aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja sebanyak 78,4%, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 77,5%, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya sebanyak 76,8% dan aspek memiliki rasa tanggung

jawab pada bidang pekerjaannya sebanyak 74,3% . Pada tahun 2023 aspek aspek kualitas hasil pekerjaan yang baik sebanyak 78,2%, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 79,4%, aspek pencapaian hasil pekerjaan sesuai target sebanyak 83,7%, aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja sebanyak 85,6%, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 79,1%, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya sebanyak 78,3% dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya sebanyak 78,2%.. Pada tahun 2024 aspek aspek kualitas hasil pekerjaan yang baik sebanyak 77,2%, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 77,8%, aspek pencapaian hasil pekerjaan sesuai target sebanyak 80,5%, aspek kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja sebanyak 83,2%, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 78,3%, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya sebanyak 75,9% dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya sebanyak 76,4%, pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dimana pada tahun 2022 dari target 100% yang ingin dicapai namun hanya mampu dicapai sebesar 77,4%. Kemudian pada tahun 2023 capaian mengalami kenaikan yang mampu dicapai sebesar 69.1% meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2024 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,4%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2020:6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian

mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Siagian (2021:305) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai (2020:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Menurut Sutrisno (2019: 109) “motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia”. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas

Menurut Kasmir (2018:182) menyebutkan : “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji

validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS
Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0,463	0,230	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil	0,488	0,230	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu	0,492	0,230	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0,529	0,230	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0,682	0,230	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0,528	0,230	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0,670	0,230	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0,626	0,230	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0,714	0,230	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0,494	0,230	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan para pekerja	0,514	0,230	Valid
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan asumsi pekerja	0,520	0,230	Valid
3	Untuk menjamin ketenangan sehati di tempat kerja, perusahaan memberikan perlindungan yang layak kepada seluruh karyawannya	0,696	0,230	Valid
4	Perusahaan menyediakan perangkat keras kerja yang sesuai untuk menjamin keamanan kerja karyawannya	0,581	0,230	Valid
5	Pimpinan selalu meminta masukan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,342	0,230	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk bekerjasama dengan unit kerja lain	0,380	0,230	Valid
7	Pimpinan memberikan kenaikan gaji pada karyawan bekerja baik	0,584	0,230	Valid
8	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0,504	0,230	Valid
9	Pimpinan menempatkan perwakilannya pada satuan kerja tertentu sesuai kapasitasnya	0,659	0,230	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	1	0,230	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, motivasi kerja diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,230), 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 mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,361	0,230	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,600	0,230	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,374	0,230	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,529	0,230	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,633	0,230	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,455	0,230	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,657	0,230	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,593	0,230	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,496	0,230	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	1	0,230	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan $>$ r tabel (0,230), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X_1)	0,759	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,739	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54575390
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.046
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar $0,200 > 0,050$. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.107	3.098		2.617	.011		
	Disiplin Kerja	.511	.090	.549	5.701	.000	.633	1.580
	Motivasi Kerja	.292	.094	.299	3.103	.003	.633	1.580

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,633 dan motivasi kerja sebesar 0,633 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,580 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,580 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.589	.578	2.582	2.195
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,195 yang berada pada rentang 1,550 – 2,459 tidak ada gangguan autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.961	1.955			.492	.625
	Disiplin Kerja	-.052	.057	-.136		-.917	.362
	Motivasi Kerja	.079	.059	.197		1.327	.189

a. Dependent Variable: ABRES
Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model *uji Glejser* pada variabel disiplin kerja (X_1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,362 dan motivasi kerja (X_2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,189 dimana nilai kepentingan

keduanya (Sig.) $> 0,05$. Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.107	3.098			2.617	.011
	Disiplin Kerja	.511	.090	.549		5.701	.000
	Motivasi Kerja	.292	.094	.299		3.103	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

- Hasil konstanta sebesar 8,107 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,107 *point*
- Hasil disiplin kerja (X_1) sebesar 0,511 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,511 *point*
- Hasil motivasi kerja (X_2) sebesar 0,292 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292 *point*

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.578	2.582
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.578	2.582
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,589 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,9\%) = 41,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.653	2.891		.000
	Disiplin Kerja	.679	.075	.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,999 > 1,994)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.351	3.395		.000
	Motivasi Kerja	.617	.090	.631	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,861 > 1,994)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	605.422	1	605.422	80.978
	Residual	530.825	71	7.476	
	Total	1136.247	72		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(80,978 > 2,740)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut

- Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,653 + 0,679 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,730 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,533 atau sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,999 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,351 + 0,617 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,399 atau sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,861 > 1,994)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,107 + 0,511 X_1 + 0,292$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,533 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(80,978 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Anies (2018) *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [4] Ardana, I Komang dkk (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu,
- [5] Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- [7] Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Herawati (2018) *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Industri Shuttlecock Di Kota Tegal*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- [10] Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta. Salemba Empat
- [11] Mangkunegara (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- [12] Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Marliani (2018) *Psikologi Industri Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- [14] Sutrisno (2019) *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Nusa Media
- [15] Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pers.
- [16] Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.
- [17] Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- [19] Siyoto (2018) *Metodologi. Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- [20] Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- [21] Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [22] Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- [23] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [24] Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta.
- [25] Sugiyono (2019) *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: UPI.
- [26] Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [27] Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [28] Wijono (2018) *Psikologi Industri & Organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- [29] Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [30] Zaenal dkk (2018) *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru SD, SLB & TK,*. Bandung: Yrama Widya
- [31] Angga Pratama (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator Keamanan pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia*. Jurnal manajemensumber daya manusia Vol.1 No.2. (2024)
- [32] Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto. (2021) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan* Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi ISSN: 1978-4007 Vol.20 No.1 Hal.1-10 Universitas Pamulang
- [33] Darmadi, N lilis Suyani, Iman Syatoto, Surya Budiman, Priehadi Dhasa Eka (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang* Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 8, No 2 (2023): Oktober, 1466-1472. Universitas Pamulang.

- [34]Eni Yuliawati, Nopi Oktavianti (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan* .Vol. 1 No. 1 (2024): Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
- [35]Reza Nurul (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-1 Bukit Barisan Medan*. Jurnal Dalam Agung Vol 28 No 2. ISSN : 0851-7296.
- [36]Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri (2020) *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan pt kabelindo murni, tbk.. Jurnal pendidikan rkonomi dan bisnis (JPEB)*ISSN:2302-2663 Vol.1 No.2 Hal.40-53
- [37]Sri Mardiana (2020)) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur* Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang
- [38]Santi Octavianti (2020) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center)* Vol. 2 No. 1 (2025): Jurnal SINERGI Manajemen. Universitas Pamulang
- [39]Uswatun Chasanah, (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator Keamanan pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia* Jurnal manajemensumber daya manusia Vol.1 No.2. (2024)
- [40]Wulan Andini , Lili Sularmi (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884. Universitas Pamulang.