



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS PASAR  
CIPUTAT TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TECHNICAL IMPLEMENTATION  
UNIT OF CIPUTAT MARKET SOUTH TANGERANG***

**Andre Widiyatmoko<sup>1</sup>, Mutmainnah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [andrewidyatmoko46@gmail.com](mailto:andrewidyatmoko46@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01720@unpam.ac.id](mailto:dosen01720@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Article history :

Received : 02-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Technical Implementation Unit of Ciputat Market, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 45 respondents. The results of this study are that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 15.900 + 0.339X_1$ , the correlation value obtained is 0.709 meaning that the two variables have a strong relationship level. The determination coefficient value is 50.3%. The hypothesis test obtained a value of  $t_{value} > t_{table}$  or  $(6.602 > 2.017)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning that there is a significant effect of Work Discipline on Employee Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.421 + 0.874X_2$ , the correlation value obtained is 0.807, meaning that the two variables have a fairly strong relationship. The coefficient of determination value is 65.2%. Hypothesis testing obtained a calculated  $t_{value} > t_{table}$  or  $(8.973 > 2.017)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, meaning that there is a significant effect of work motivation on employee performance. Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.474 + 0.140X_1 + 0.656X_2$ , the correlation value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.835, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination or contribution of its influence simultaneously is 69.7%. Hypothesis testing obtained a calculated  $F_{value} > F_{table}$  or  $(48.377 > 3.220)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously on Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*

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

---



### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,900 + 0,339X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,602 > 2,017)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,421 + 0,874X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,807 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,973 > 2,017)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,474 + 0,140X_1 + 0,656X_2$ , nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,835 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 69,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(48,377 > 3,220)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

### PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu kegiatan yang dilakukan manusia dalam usaha memenuhi kebutuhannya yaitu membutuhkan adanya pasar sebagai sarana dan prasarana untuk mendukung keperluan hidup masyarakat. Pasar memiliki peranan yang sangat penting bagi masyarakat. Aktivitas di pasar melibatkan produsen dan konsumen, selaku pembeli maupun penjual yang saling membutuhkan satu sama lain. Dengan adanya pasar, manusia atau masyarakat dapat membeli kebutuhan yang mereka inginkan. Pasar merupakan komponen kehidupan sosial manusia yang berkembang sesuai dengan kebiasaan lokal. Hal ini menyebabkan masyarakat atau sumber daya manusia membutuhkan pasar sebagai tempat untuk mendapatkan barang dan jasa yang mereka butuhkan

Selain itu, Sumber Daya Manusia yang merupakan peran penting dalam menjalankan kegiatan pasar sebagai komponen utama organisasi atau lembaga yang mempunyai peran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Astuti, 2020). SDM memiliki peran penting dalam mengelola dan mengoptimalkan UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pasar Ciputat. Sumber daya manusia (SDM) juga bertanggung jawab atas berbagai kegiatan administratif, operasional, dan pelayanan kepada pedagang dan pengunjung pasar. Tugas utama SDM mencakup rekrutmen, pengelolaan, dan keterlibatan staf berkompeten guna memastikan kelancaran kegiatan harian di pasar. Mereka juga terlibat dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam menghadapi dinamika pasar yang selalu berubah. SDM juga memiliki tanggung jawab dalam membangun hubungan yang positif antara pihak pengelola, pedagang, serta dalam menjamin penerapan kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan bersama. Melalui keterlibatan proaktifnya, SDM memainkan peran kunci dalam



meningkatkan efisiensi operasional UPT Pasar Ciputat, menciptakan lingkungan kerja produktif, dan meningkatkan pengalaman pelanggan saat bertransaksi di pasar tersebut (Hermawati & Rusilowati, 2018). Dengan demikian, SDM sangat penting bagi suatu perusahaan, lembaga dan organisasi yang mana semua dimulai dari kinerja oleh karyawan (Suwanto, 2019).

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat Periode 2018 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Aspek					
		Kualitas		Kuantitas		Kemampuan	
		Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
2018	45	100%	94%	100%	89%	100%	92%
2019	45	100%	95%	100%	92%	100%	94%
2020	45	100%	87%	100%	78%	100%	87%
2021	45	100%	89%	100%	83%	100%	88%
2022	45	100%	93%	100%	87%	100%	90%
2023	45	100%	94%	100%	88%	100%	91%
2024	45	100%	96%	100%	91%	100%	93%

(Sumber: Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat)

Berdasarkan data yang diperoleh dari UPT Pasar Ciputat, kinerja karyawan selama periode 2018 hingga 2024 menunjukkan dinamika yang menarik untuk dianalisis. Kinerja ini diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu kualitas, kuantitas, dan kemampuan. Aspek kualitas menggambarkan tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan, aspek kuantitas menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, sedangkan aspek kemampuan mengukur kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, baik secara teknis maupun non-teknis. Ketiga aspek tersebut dinilai berdasarkan perbandingan antara target dan capaian aktual setiap tahunnya

**Tabel 1. 2 Skala Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Pasar ciputat**

Skor Presentase (%)	Interprestasi
0% - 25%	Sangat Kurang Baik
26% - 50%	Kurang Baik
51% - 75%	Cukup
76% - 100%	Baik
100% ≤	Sangat Baik

(Sumber: Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat)

Dalam suatu organisasi, keberagaman karakteristik individu karyawan sering menjadi faktor utama dalam menciptakan variasi kualitas. Selain meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugas mereka dengan baik dan benar sehingga perusahaan dapat mencapai target yang tinggi (Indriyani, 2021). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit, ini karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber



daya manusia didalamnya. Setiap anggota tim membawa karakteristik yang unik, termasuk perbedaan dalam tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja (Hardhiyanti et al., 2022).

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Daftar Absensi Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat Periode 2018-2024**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja (tahun)	Libur dan Cuti Bersama	Total alpha
2018	45	312	24	27
2019	45	312	20	25
2020	45	312	24	49
2021	45	312	23	52
2022	45	312	20	60
2023	45	312	22	46
2024	45	312	20	38

(Sumber: Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan di UPT Pasar Ciputat mengalami fluktuasi selama periode 2018 hingga 2024. Jumlah tenaga kerja yang relatif tetap, yaitu sebanyak 45 orang, memudahkan analisis terhadap tren kehadiran dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 dan 2021, terjadi peningkatan tajam dalam jumlah alpha (ketidakhadiran tanpa keterangan), yaitu sebanyak 49 dan 52 hari. Peningkatan ini dapat dikaitkan dengan kondisi pandemi COVID-19 yang memengaruhi kehadiran dan produktivitas karyawan secara signifikan, baik karena faktor kesehatan, pembatasan mobilitas, maupun penyesuaian sistem kerja

**Tabel 1. 4 Data Pra-Survey Motivasi Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Adanya fasilitas sandang, pangan, dan tempat tinggal yang memadai di lingkungan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi.	88%	12%
2	Perusahaan memberikan jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada setiap karyawan.	16%	84%
3	Perusahaan tidak memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka.	74%	26%
4	Setiap karyawan diberikan kebebasan untuk menunjukkan potensi dan kemampuannya demi mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal.	36%	64%
5	Perusahaan memberikan reward dan sistem intensif bagi karyawan untuk mendorong kinerja yang lebih baik	13%	87%
6	Karyawan merasa memiliki tujuan kerja yang jelas dan berorientasi masa depan di tempat mereka bekerja	42%	58%

(Sumber: Unit Pelaksana Teknis Pasar Ciputat)

Berdasarkan data pra-survey diatas yang dilakukan oleh peneliti kepada 45 responden menyatakan bahwa data motivasi kerja terdapat 6 (enam) pernyataan yang diberikan oleh peneliti,



dimana terdapat 1 pernyataan kontrol. Hasil menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi bila mendapatkan bonus kerja, yang mana UPT Pasar Ciputat kurang memperhatikan karyawannya. Maka dari itu, beban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sebanding dengan risiko pekerjaan yang diemban oleh para karyawan Unit Pelaksana teknis UPT Pasar Ciputat

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), Disiplin Kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen SDM. Karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai, disiplin kerja merupakan fungsi operatif keenam yang paling penting. Tidak mungkin bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin karyawan yang baik. Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencerminkan sikap sukarela seseorang untuk mentaati aturan-aturan tersebut serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya

### **2. Motivasi Kerja**

"Motivasi" berasal dari kata latin "*Movere*", yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang mendorong suatu tindakan atau perbuatan. Faktor-faktor seperti gaji yang besar, bos yang baik, fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang baik disebut sebagai motivasi kerja.

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja umumnya merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu lembaga, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi tanpa melanggar hukum secara sah dan sesuai dengan norma etika (Rialmi, 2020). Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pencapaian prestasi kerja sebenarnya oleh seseorang. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juni & Suntani, 2018).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan kemudian menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,860	0,294	VALID
	X1.2	0,808	0,294	VALID
	X1.3	0,841	0,294	VALID
	X1.4	0,859	0,294	VALID
	X1.5	0,810	0,294	VALID
	X1.6	0,865	0,294	VALID
	X1.7	0,784	0,294	VALID
	X1.8	0,854	0,294	VALID
	X1.9	0,785	0,294	VALID
	X1.10	0,782	0,294	VALID
	X1.11	0,892	0,294	VALID
	X1.12	0,860	0,294	VALID
	X1.13	0,838	0,294	VALID
	X1.14	0,820	0,294	VALID
	X1.15	0,836	0,294	VALID
	X1.16	0,787	0,294	VALID
	X1.17	0,863	0,294	VALID
	X1.18	0,746	0,294	VALID
	X1.19	0,816	0,294	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,730	0,294	VALID
	X2.2	0,516	0,294	VALID
	X2.3	0,831	0,294	VALID
	X2.4	0,913	0,294	VALID
	X2.5	0,821	0,294	VALID
	X2.6	0,753	0,294	VALID
	X2.7	0,838	0,294	VALID
	X2.8	0,857	0,294	VALID
	X2.9	0,703	0,294	VALID
	X2.10	0,826	0,294	VALID
	X2.11	0,806	0,294	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,876	0,294	VALID
	Y.2	0,894	0,294	VALID
	Y.3	0,920	0,294	VALID
	Y.4	0,941	0,294	VALID
	Y.5	0,879	0,294	VALID
	Y.6	0,903	0,294	VALID
	Y.7	0,824	0,294	VALID
	Y.8	0,807	0,294	VALID
	Y.9	0,886	0,294	VALID
	Y.10	0,760	0,294	VALID

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,294). Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,973	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93358690
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.073
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,059 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearilitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.528	1.893
	Motivasi Kerja	.528	1.893

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil perhitungan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearilitas, variabel independen atau Disiplin Kerja (X1), dan variabel Motivasi kerja (X2), dimana nilai VIF yaitu 1,893 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yaitu 0,528 yang lebih dari 0,10. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearilitas



c. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.323	2.645		3.147	.003
	Disiplin	-.048	.035	-.276	-1.388	.172
	Motivasi	-.037	.079	-.093	-.466	.644

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, uji Glejser pada model variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,172, sementara untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,644. Kedua nilai signifikansi (Sig.) tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model tersebut dapat dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Auto Korelasi Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.683	4.026	2.254
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, melalui hasil uji durbin watson diperoleh nilai  $d = 2,254$ , dimana  $n = 45$  dan  $K$  (variabel bebas) = 2,  $dL = 1,429$ ,  $dU = 1,615$ , nilai  $4 - dU$  ( $1,615$ ) =  $2,384$ . Dengan demikian,  $du < d < 4-du$  atau  $1,615 < 2,254 < 2,384$ , artinya pada uji regresi ini tidak terdapat autokorelasi dalam data tersebut

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.474	4.242		.347	.730
	Disiplin Kerja	.140	.056	.293	2.511	.016
	Motivasi Kerja	.656	.127	.606	5.187	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:



$$Y = 1,474 + 0,140X_1 + 0,656X_2$$

- a. Nilai konstanta bernilai 1,474 yang berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,474
- b. Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,140 dengan asumsi variabel independen lain tidak mengalami perubahan atau konstanta.
- c. Nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,656 dengan asumsi variabel independen lain tidak mengalami perubahan atau konstanta

#### 4. Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 21 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	.835 <sup>a</sup>	.697	.683	4.026
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 5. Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.644	4.267
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ )				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,652. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 65,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

#### 6. Uji Hipotesis

Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t. Pada uji t ini bertujuan untuk membandingkan pengaruh signifikan, taraf signifikan yang digunakan ialah 5% atau 0,05



**Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.900	4.056		3.921	.000
	Disiplin Kerja	.339	.051	.709	6.602	.000

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,602 > 2,017)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H0_1$  ditolak dan  $Ha_1$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.421	4.479		.540	.592
	Motivasi Kerja	.874	.097	.807	8.973	.000

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,973 > 2,017)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H0_2$  ditolak dan  $Ha_2$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.383	2	784.192	48.377	.000 <sup>b</sup>
	Residual	680.817	42	16.210		
	Total	2249.200	44			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yaitu  $(48,377 > 3,220)$ . Selain itu, signifikansi yang diperoleh juga lebih kecil dari 0,050, yaitu  $(0,000 < 0,050)$ . Oleh karena itu,  $H0_3$  ditolak dan  $Ha_3$  diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan diskusi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 15,900 + 0,339X_1$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,709 artinya



- kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis yang diperoleh, dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau ( $t_{hitung} 6,602 > t_{tabel} 2,017$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. ( $0,000 < 0,050$ ), dengan demikian, hasil yang diperoleh menunjukkan  $H_0_1$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 2,421 + 0,874X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0,807 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,2% dan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau ( $t_{hitung} 8,973 > t_{tabel} 2,017$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian hasil yang diperoleh menunjukkan  $H_0_2$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima
  3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 1,474 + 0,140X_1 + 0,656X_2$ , nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,835 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 69,7% dan uji hipotesis dengan  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  atau ( $F_{hitung} 48,377 > F_{tabel} 3,22$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. ( $0,00 < 0,050$ ). Dengan demikian, hasil menunjukkan  $H_0_3$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 102–112. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Deangan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.667>
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermawati, R., & Rusilowati, U. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 55–70.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Juni, D., & Suntani, S. (2018). *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (CV Pustaka).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ramadhan, F. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*.
- Rivai. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi



- Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 90.  
<http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Manajemen* (Jilid 1).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.  
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali pers.
- Saputra, Wahidin, Nasrullah, & Rulli. (2015). *Teori dan Praktek Public Relations di Era Cyber*. Gramata.
- Sedarmayanti, S., & Rahadia, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Penelitian*, 952–962.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610–623.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.