



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INTEK INDONESIA JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SOLUSI INTEK INDONESIA SOUTH JAKARTA

Fandy Bisri Mustofa¹, Eko Sudarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: fandybisrimustofa1063@gmail.com^{1*}, dosen02070@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 15-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Solusi Intek Indonesia, South Jakarta. The research uses a quantitative approach with a saturated sampling method, in which the entire population of 35 employees was used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the help of SPSS version 26. The results show that work motivation (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), both partially and simultaneously. Work motivation contributes to performance through the fulfillment of self-actualization needs, while work discipline is reflected in high levels of compliance with time, rules, and work norms. The regression model produced a coefficient of determination indicating that the variables of motivation and work discipline significantly explain variations in employee performance. In conclusion, consistently improving employee motivation and work discipline will positively impact employee performance at PT Solusi Intek Indonesia

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 35 orang dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, sementara disiplin kerja tercermin dari tingkat kepatuhan terhadap waktu, aturan, dan norma kerja yang tinggi. Model regresi menghasilkan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan proporsi yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja secara konsisten akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT Solusi Intek Indonesia

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

**PENDAHULUAN**

Penelitian ini, peneliti mengangkat variabel X1 yaitu motivasi kerja. Menurut Moh Askiyanto et al. (2023 : 12), motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal. Sedangkan menurut Gering (2019 : 12), motivasi didefinisikan sebagai usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti insentif finansial, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan semangat serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat pula dari data hasil pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel kinerja kerja. Berikut adalah table berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Variabel Motivasi

No.	Indikator Motivasi	Jumlah Responden	Pengaplikasian		Keterangan
			Ya	Tidak	
1	Gaji karyawan di perusahaan sudah mencukupi kebutuhan ekonomi	35	17	18	Belum Sempurna
2	Perlengkapan kesehatan disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	35	15	20	Belum Sempurna
3	Hubungan kerja sesama karyawan di perusahaan ini cukup baik	35	16	19	Belum Sempurna
4	Atasan memberikan penghargaan pada bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	35	13	22	Belum Sempurna
5	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	35	10	25	Belum Sempurna

Sumber : Hasil pra survei diolah peneliti, 2024.

Penelitian ini juga mengangkat variabel X2 yaitu disiplin kerja. Menurut Dewi et al. (2023 : 13), disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan ketaatan dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan ini meliputi kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Dwi Antika et al. (2021 : 13), disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja agar patuh terhadap standar perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi dalam lingkungan kerja akan menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif



**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan
Periode 2022 - 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Total	Presentase (%)
			Alfa	Izin	Sakit	Terlambat		
2022	35	240	15	18	20	22	75	31,3%
2023	35	240	18	20	22	24	84	35.00%
2024	35	240	20	22	24	28	94	39,2%
Rata-rata			17.7	20	22	24.7	84.3	35.20%
Presentase = Total : Jumlah Hari Kerja x 100								

Sumber: PT. Solusi Intek Indonesia (2024)

Penelitian ini juga mengangkat variabel Y yaitu Kinerja Karyawan Permasalahan utama dalam kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir adalah rendahnya inisiatif kerja dan pencapaian target yang belum optimal. Ini menunjukkan bahwa PT Solusi Intek Indonesia perlu mendorong budaya kerja yang lebih proaktif, memberikan insentif bagi karyawan yang berinisiatif, serta meningkatkan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas kerja

**Tabel 1. 3 Tabel kinerja Karyawan
Hasil Nilai KPI (Key Performance Indicator) Periode 2022-2024**

Aspek yang dinilai	Tahun	Rata-rata hasil nilai karyawan	Target
Kualitas Kerja	2022	66,4%	100%
	2023	70,2%	
	2024	68,8%	
Kuantitas Kerja	2022	69,1%	100%
	2023	71,3%	
	2024	70,4%	
Pelaksanaan Tugas	2022	68,3%	100%
	2023	69,8%	
	2024	68,6%	
Tanggung Jawab	2022	72,5%	100%
	2023	72,3%	
	2024	72,7%	
Inisiatif	2022	68,2%	100%
	2023	71,5%	
	2024	69,4%	

Sumber: PT. Solusi Intek Indonesia (2024)

Kajian Pustaka

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023).

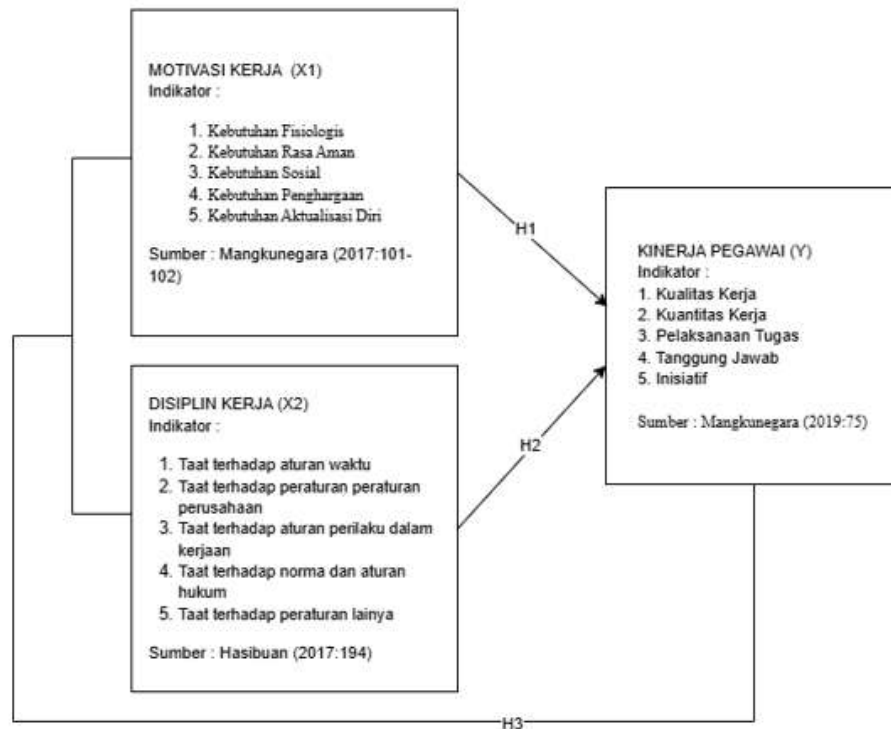
2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja merupakan alat atau sarana yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai, dengan tujuan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan mengikuti aturan maupun ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin ini menjadi mekanisme penting dalam mengarahkan pegawai agar bertindak sesuai dengan standar organisasi.



3. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel secara numerik serta menganalisis data statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori yang relevan dan memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel} (df=33)	Keterangan
Saya merasa kebutuhan dasar saya (makan, minum, istirahat) terpenuhi saat bekerja.	0.9284	0.334	Valid
Fasilitas kerja yang disediakan mendukung kenyamanan fisik saya saat bekerja.	0.8813	0.334	Valid
Saya merasa aman dan terlindungi saat bekerja di perusahaan ini.	0.9344	0.334	Valid
Saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan selama saya bekerja dengan baik.	0.9402	0.334	Valid
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	0.9476	0.334	Valid
Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja	0.9211	0.334	Valid
Pimpinan menghargai hasil kerja saya.	0.9022	0.334	Valid
Saya mendapatkan pengakuan atas pencapaian kerja yang saya lakukan.	0.902	0.334	Valid
Pekerjaan saya memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya.	0.937	0.334	Valid
Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan potensi dan cita-cita saya.	0.909	0.334	Valid

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Hal ini berarti setiap item memiliki hubungan yang signifikan dan searah dengan total skor motivasi kerja. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X1_5 sebesar 0,9476, sedangkan nilai terendah pada item X1_2 sebesar 0,8813, namun keduanya tetap berada di atas batas minimal. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dalam penelitian. Validitas instrumen ini memperkuat keyakinan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar merepresentasikan tingkat motivasi kerja responden. Hal ini juga menjadi dasar untuk melanjutkan pengujian reliabilitas instrumen pada tahap berikutnya

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	r _{hitung}	r _{tabel} (df=33)	Keterangan
Saya tidak selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	0.7264	0.334	Valid
Saya sering menyelesaikan pekerjaan melewati waktu yang telah ditetapkan.	0.8044	0.334	Valid
Saya masih kurang konsisten dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan selama bekerja.	0.7436	0.334	Valid
Saya pernah atau cenderung melakukan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan.	0.6284	0.334	Valid
Saya belum sepenuhnya menunjukkan sikap profesional dan sopan saat bekerja.	0.6908	0.334	Valid
Saya masih kesulitan menjaga etika kerja, baik terhadap rekan kerja maupun atasan.	0.7712	0.334	Valid
Saya kadang belum bekerja sesuai norma dan hukum yang berlaku.	0.6899	0.334	Valid
Saya masih kurang menghindari tindakan yang dapat bertentangan dengan hukum dalam pekerjaan.	0.7671	0.334	Valid
Saya tidak selalu mengikuti instruksi tambahan dari atasan dengan baik.	0.7208	0.334	Valid
Saya kurang bersedia menaati aturan kerja tambahan yang diberlakukan perusahaan.	0.7088	0.334	Valid

Sumber : Data diolah Penulis (2025)



Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,334) dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2_2 sebesar 0,8044, sedangkan nilai terendah pada item X2_7 sebesar 0,6899, namun keduanya tetap menunjukkan validitas yang kuat. Dengan demikian, kesepuluh item pada variabel disiplin kerja layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan aspek-aspek penting dalam disiplin kerja karyawan. Hal ini juga mendukung kelayakan instrumen untuk dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel (df=33)	Keterangan
Saya belum dapat memastikan bahwa hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang tinggi.	0.8314	0.334	Valid
Saya masih kurang teliti dalam bekerja sehingga terkadang terjadi kesalahan.	0.871	0.334	Valid
Saya belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah sesuai target yang diharapkan.	0.8632	0.334	Valid
Saya sering menyelesaikan tugas melebihi waktu yang telah ditentukan.	0.8587	0.334	Valid
Saya tidak selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan instruksi kerja.	0.9318	0.334	Valid
Saya masih merasa kesulitan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	0.8968	0.334	Valid
Saya belum sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan.	0.8628	0.334	Valid
Saya belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terutama saat berada di bawah tekanan.	0.8128	0.334	Valid
Saya jarang mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja tanpa diminta.	0.871	0.334	Valid
Saya belum aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	0.8847	0.334	Valid

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung setiap item lebih besar dari r tabel sebesar 0,334, dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Item dengan r hitung tertinggi adalah Y_5 sebesar 0,9318, sedangkan nilai terendah terdapat pada Y_9 sebesar 0,8128, namun tetap memenuhi syarat validitas. Artinya, semua butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan secara statistik layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan aspek-aspek penting dalam pengukuran kinerja karyawan. Hal ini juga memperkuat dasar untuk melanjutkan ke pengujian reliabilitas instrumen pada tahap berikutnya

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.980	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.897	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel—Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan



Kinerja Karyawan (Y)—berada di atas angka 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen penelitian pada ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur setiap indikator yang dimaksud. Nilai tertinggi diperoleh oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,980, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil ini juga memperkuat validitas data yang sebelumnya telah diuji, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan dasar instrumen yang kuat

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 11 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70700512
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.072
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0.05, yang berarti bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan dari asumsi normalitas pada model yang digunakan

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.019	1.778		-.573	.571		
	motivasi	.515	.087	.663	5.930	.000	.287	3.489
	disiplin	.542	.195	.311	2.781	.009	.287	3.489

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)** menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Nilai tolerance untuk variabel motivasi dan



disiplin masing-masing adalah **0.287**, dan nilai VIF keduanya adalah **3.489**. Karena nilai tolerance masih lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF berada di bawah batas maksimum 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi yang tinggi yang dapat mengganggu kestabilan model regresi

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.032	.923		1.118	.272		
	motivasi	.003	.045	.021	.065	.949	.287	3.489
	disiplin	.069	.101	.219	.682	.500	.287	3.489

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin, memiliki nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0.949 dan 0.500. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya, varians residual bersifat konstan dan tidak dipengaruhi oleh nilai variabel bebas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.878	2.790	2.259

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji autokorelasi yang ditunjukkan oleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.259 mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Nilai ini berada dalam kisaran yang mendekati angka 2, yang merupakan batas ideal dalam uji autokorelasi. Dengan demikian, residual dalam model regresi bersifat acak dan tidak menunjukkan pola yang berulang antar observasi, sehingga asumsi klasik mengenai independensi residual telah terpenuhi

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Lineir Sederhana Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.981	1.778		5.051	.000
	motivasi	.515	.087	.663	5.930	.000
	disiplin	.542	.195	.311	2.781	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah Penulis (2025)



- Konstanta (a) = 8.981: Menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 8.981
- Koefisien Motivasi Kerja (X_1) = 0.515: Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.515 unit, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap
- Koefisien Disiplin Kerja (X_2) = 0.542: Koefisien positif ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.542 unit, dengan asumsi motivasi kerja tetap
- Hubungan positif: Karena kedua koefisien bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Korelasi Simultan Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.878	2.790	2.259

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil analisis korelasi simultan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.941. Nilai ini termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat, karena berada pada interval 0.80 – 1.000 menurut kriteria Sugiyono (2017). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.878	2.790	2.259

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25, nilai R Square sebesar 0.885 menunjukkan bahwa sebesar 88,5% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Angka ini menunjukkan kontribusi yang sangat besar dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.081		6.273	.000
	motivasi	.719	.926	14.094	.000

Sumber : Data diolah Penulis (2025)



Berdasarkan Tabel 4.26, dilakukan uji hipotesis parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang diuji adalah: H_0 (motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) dan H_1 (motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 14.094 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.085	2.523		3.997	.000
	disiplin	1.518	.149	.871	10.200	.000

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27, dilakukan uji hipotesis parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang diuji adalah: H_0 (disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) dan H_1 (disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10.200 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1922.395	2	961.198	123.454	.000 ^b
	Residual	249.148	32	7.786		
	Total	2171.543	34			

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.28, dilakukan uji hipotesis simultan (uji F) untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang diuji adalah: H_0 (secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) dan H_1 (secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 123.454 dengan tingkat signifikansi 0.000.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dibahas secara menyeluruh dalam bab-bab sebelumnya memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting berikut

1. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 1.081 + 0.719X_1$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 14.094 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan



bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R Square sebesar 0.858 mengindikasikan bahwa 85,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan

2. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = -1.027 + 1.518X_2$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 10.200 dan signifikansi 0.000 memperkuat kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Nilai R Square sebesar 0.759 menunjukkan bahwa 75,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin teratur dan konsisten pula karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat secara signifikan
3. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 8.981 + 0.515X_1 + 0.542X_2$, yang berarti bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 123.454 dengan signifikansi 0.000, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R Square sebesar 0.885 menandakan bahwa kombinasi kedua variabel independen menjelaskan 88,5% variasi pada variabel kinerja karyawan. Jika motivasi kerja dan disiplin kerja dikelola secara bersamaan dan seimbang, maka akan berdampak positif secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini terbukti menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 416–422.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 211. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1403>
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Dinata, P., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Djalil, A., & Astra Gracia, B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Alam Berdikari Mandiri Cirebon. *JORAPI : Journal of Research and*



- Publication Innovation, 2(1), 1071–1079.*
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Edy, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta. *Prenada Media Group*.
- Elisa, & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(2)*, 211–219.
- Eunike Julianti Christine Telaumbanua, Nursiah Nursiah, Desri Wiana, Agus Edi Rangkuti, & Anggiat P. Simbolon. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. *Journal of Management and Creative Business, 2(4)*, 270–289. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i4.3304>
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan, 9(1)*, 95–112.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(5)*, 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspress* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Lestari, S., & Paeno. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2(3)*, 2029–2039. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index2029>
- Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hasnur Riung Sinergi Tapin, P. P., Maudi Abdelian, S., Bisnis, M., & Citra Nusantara, A. (2022). *Economy Deposit Journal (E-DJ) The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance at PT.Hasnur Riung Sinergi Tapin. 4(2)*.
- Muarifah, A. M., Prabowo, H., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4*, 772–787.
- Muhammad Yasin, A., Dharma, R., & Sopali, M. F. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Stellindo Padang. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB), 2(1)*, 354–361. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Munandar. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1*, 134–143.
- Putra Gea, T., Jamilah Nasution, S., Sinabariba, K. B., Ginting, K. E. N., & Yunita, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 7(4)*, 8530–8541.



- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sihite, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Free Methodist. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.230>
- Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: STIE YKPN. 74
- Sudarso, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia, Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 343–351. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM>
- Sudarso, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1).
- Sulistiana, & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 160–169.
- Tegar, N. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan. Yogyakarta: *Quadrant*.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada