



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAJAH TUNGGAL TBK**

### ***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GAJAH TUNGGAL TBK***

**Rizal Setiadi<sup>1</sup>, Whina Ratnawati<sup>2</sup>**

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

Email : Rizal21setiadi@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02057@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### Article history :

Received : 08-02-2025  
Revised : 09-02-2025  
Accepted : 10-02-2025  
Published: 12-02-2025

#### Abstract

*This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Gajah Tunggal Tbk. The research method used is a quantitative method. The population and sample in this study were 80 employees. Secondary and primary data collection methods. The data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F test and t test). The research results show that motivation has a positive and significant influence on employee performance, as shown by the simple linear regression equation  $Y=10.167+0.779 X_1$ , with a correlation value of 0.760 and a coefficient of determination of 57.8%. The t test shows the t\_count value is 3.399 > t\_table 1.991 with a significance of 0.001 < 0.050. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation  $Y=14.229+0.680X_2$ , a correlation value of 0.800, and a coefficient of determination of 64.1%. The t test shows the t\_count value is 5.202 > t\_table 1.991 with a significance of 0.000 < 0.050. Simultaneously, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y=8.975+0.355X_1 + 0.450X_2$ , with a correlation value of 0.829, and a coefficient of determination of 68.7%. The F test shows that the F\_count value is 84.655 > F\_table 3.115 and the p-value is 0.000 < 0.05, indicating that the two independent variables together significantly influence employee performance*

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan sebanyak 80 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan primer. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y=10,167+0,779 X_1$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,760 dan koefisien determinasi 57,8%. Uji t menunjukkan nilai t\_hitung 3,399 > t\_tabel 1,991 dengan signifikansi 0,001 < 0,050. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y=14,229+0,680X_2$ , nilai korelasi 0,800, dan koefisien determinasi 64,1%. Uji t menunjukkan nilai t\_hitung 5,202 > t\_tabel 1,991 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda  $Y=8,975+0,355X_1 + 0,450X_2$ , dengan nilai korelasi 0,829, dan koefisien determinasi 68,7%. Uji F menunjukkan nilai F\_hitung



84,655 > F\_tabel 3,115 dan p-value 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

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

## **PENDAHULUAN**

Motivasi sangat terpenting dalam meningkatkan kinerja PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang di tuntut agar memiliki sumber daya manusia terbaik yang memiliki motivasi besar, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Berdasarkan survei, PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang sudah melakukan pemberian motivasi serta ditunjang dengan beberapa pemberian motivasi seperti pelatihan yang sifatnya untuk meningkatkan motivasi dan menambah pengalaman serta pengetahuan ilmu bagi karyawan namun kegiatan tersebut sangat jarang sekali diikuti, hal ini menyebabkan penguasaan ilmu dalam bidang pekerjaan yang dijalannya kurang optimal, sehingga masalah yang terjadi adalah masih terdapat beberapa gejala seperti penurunan motivasi, gairah dan semangat kerja karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang hanya melaksanakan pekerjaannya hanya sebagai pengguguran kewajiban saja tanpa memiliki kemampuan dan kerelaan untuk memberikan kontribusi yang positif untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, hal tersebut mengakibatkan pencapaian penjualan tiap bulannya tidak pernah stabil. Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan jawaban atau hasil yang di peroleh dari tujuan yang di tetapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Sigian dalam Fachrezi & Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan manajemen yang baik dan benar. Oleh karena itu, operasional PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang tidak terlepas dari peran sumber daya didalamnya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja. Karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja, dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam pelaksanaannya di butuhkan disiplin kerja yang sangat tinggi. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisilain, para pekerja berkeinginan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.

Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan PT. Gajah Tuggal Tbk Tangerang tahun 2023:



**Tabel 1. 1**  
**Data Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan PT Gajah Tunggal Tbk**  
**Tahun 2021-2023**

No	Komponen Nilai	Jumlah Pencapaian Pengukuran (%)		
		2021	2022	2023
1	Penilaian A (Sangat Baik)	25.56%	18.82%	19.28%
2	Penilaian B (Baik)	71.11%	68.24%	65.06%
3	Penilaian C (Cukup)	3.33%	10.59%	13.25%
4	Penilaian D (Kurang)	0%	2.35%	2.41%
	Total	100%	100%	100%

Sumber : Data Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk 2021-2023

Dilihat dari tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa pencapaian pengukuran dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami ketidak tetapan atau turun naik pada setiap komponen nilainya. Hal ini dapat dilihat dari ekspetasi perusahaan yang menginginkan tidak adanya pencapain pada kriteria kurang. Komponen penilaian A pencapaian pengukuran tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2021 yang semula 25.56% menjadi 19.28%. komponen penilain D, pencapaian pengukuran tahun 2023 mengalami penuruna dari tahun 2021 yang semula 71.11% menjadi 65.06%. komponen penilaian C, pencapaian pengukuran tahun 2023 mengalami kenaikan dari tahun 2021 yang semula 3.33% menjadi 13.25% dan komponen penilaian D pencapaian pengukuran tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun 2021 yang semula 2.41% menjadi 0%.

Berdasarkan data tabel 1.2 berikut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Gajah Tunggal TBK berada pada kategori cukup baik. Kebutuhan akan berprestasi berada pada kategori cukup baik dimana pegawai pada umumnya bekerja masih hanya sebatas memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana para pegawai pada umumnya belum terlalu memperhatikan prestasi mereka dalam bekerja.

**Tabel 1. 2**  
**Data Hasil Pra Survei Motivasi Kerja PT. Gajah Tunggal Tbk**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan
	5 SS	4 S	3 R	2 TS	1 STS	
<b>Balau Jasa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tunjangan:</b> Tambahan penghasilan yang diberikan selain gaji pokok, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, dll</li> <li><b>Bonus:</b> Insentif tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan atau keuntungan perusahaan.</li> </ul>	38	24	18	0	0	80
<b>Kondisi Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jam Kerja:</b> Penjelasan mengenai jadwal kerja, termasuk jam masuk dan pulang, istirahat, serta kebijakan terkait lembur.</li> <li><b>Lingkungan Kerja:</b> Informasi mengenai kondisi fisik tempat kerja, termasuk aspek kesehatan dan keselamatan, fasilitas yang tersedia, dan standar kebersihan.</li> <li><b>Peralatan dan Teknologi:</b> Informasi tentang komputer, perangkat lunak, printer, telepon, dan peralatan teknis lainnya yang tersedia untuk digunakan karyawan.</li> <li><b>Fasilitas Umum:</b> Detail tentang fasilitas umum seperti ruang rapat, kantin, ruang istirahat, area olahraga, dan fasilitas kesehatan.</li> </ul>	26	36	12	6	0	80
<b>Prestasi Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inovasi dan Inisiatif:</b> Rincian tentang ide-ide baru, solusi kreatif, atau inisiatif yang telah diusulkan dan diimplementasikan oleh karyawan.</li> <li><b>Penghargaan dan Pengakuan:</b> Informasi tentang penghargaan internal atau eksternal yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka.</li> </ul>	16	23	29	8	4	80
<b>Pengakuan Dari Atasan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dampak Positif:</b> Informasi tentang bagaimana pencapaian karyawan tersebut berdampak positif pada tim, departemen, atau perusahaan secara keseluruhan.</li> <li><b>Dorongan untuk Masa Depan:</b> Pesan yang mendorong karyawan untuk terus berkinerja baik dan tetap termotivasi dalam mencapai tujuan-tujuan masa depan.</li> </ul>	8	15	39	16	2	80

Sumber : Data Hasil Praurvei PT. Gajah Tunggal Tbk.



**Tabel 1. 3**  
**Absensi Karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk**  
**Tahun 2021-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Total</b>
2021	18	28	56	102
2022	24	27	73	124
2023	31	13	88	132

Sumber : Data Absensi Karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk

Dilihat dari tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa absensi pada PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang tahun 2023 lebih banyak di bandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu sakit sebesar 31 orang, izin 13 orang, dan tanpa keterangan 88 orang. Kali ini menunjukkan adanya tingkat penurunan disiplin kerja karyawan. Kondisi disiplin kerja yang tidak menentu tersebut disebabkan oleh banyak hal. Yang menyebabkan beberapa karyawan menjadi bermalasan-malasan, adanya keteledoran, dan kurangnya disiplin waktu. Jikat secara terus menuru mengalami kenaikan tiap tahunnya berlangsung secara signifikan, maka dengan demikian bahwa kedisiplinan karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang kurang baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan metode Corelation Product Moment Pearson. Pengujian ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Sebuah pertanyaan atau instrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Dengan kata lain sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat kesejajaran (korelasi yang tinggi) terhadap skor total.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

##### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen



3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019: 277), analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019: 277), “mengemukakan bahwa analisis regresi ini digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen dari nilai variabel independent dinaikan /diturunkan.

e. Koefisien Korelasi

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

f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No butir Instrumen	<i>Pearson Correlation</i> (R <sub>hitung</sub> )	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Butir 1	0,497	0,220	Valid
	Butir 2	0,335	0,220	Valid
	Butir 3	0,662	0,220	Valid
	Butir 4	0,721	0,220	Valid
	Butir 5	0,725	0,220	Valid
	Butir 6	0,451	0,220	Valid
	Butir 7	0,527	0,220	Valid
	Butir 8	0,660	0,220	Valid
	Butir 9	0,754	0,220	Valid
	Butir 10	0,736	0,220	Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Butir 1	0,794	0,220	Valid
	Butir 2	0,740	0,220	Valid
	Butir 3	0,793	0,220	Valid
	Butir 4	0,656	0,220	Valid
	Butir 5	0,692	0,220	Valid
	Butir 6	0,811	0,220	Valid
	Butir 7	0,737	0,220	Valid
	Butir 8	0,599	0,220	Valid
	Butir 9	0,611	0,220	Valid
	Butir 10	0,620	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,618	0,220	Valid
	Butir 2	0,675	0,220	Valid
	Butir 3	0,625	0,220	Valid
	Butir 4	0,743	0,220	Valid
	Butir 5	0,724	0,220	Valid
	Butir 6	0,687	0,220	Valid
	Butir 7	0,696	0,220	Valid
	Butir 8	0,632	0,220	Valid
	Butir 9	0,610	0,220	Valid
	Butir 10	0,643	0,220	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas, semua butir instrumen untuk variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* R<sub>hitung</sub> yang lebih besar daripada R<sub>tabel</sub> yaitu 0,220, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,801	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,889	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,857	0,600	Reliabel

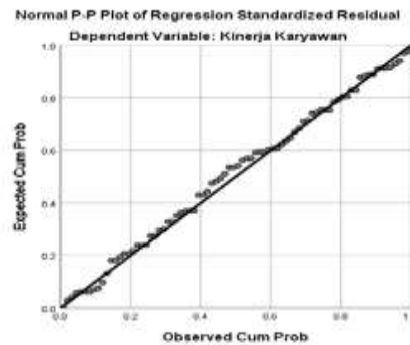
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas, semua variabel yang diuji, yaitu semua variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang melebihi standar yang ditetapkan sebesar 0,600. Maka instrumen pengukuran untuk ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.



**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



**Gambar 4. 2**

**Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot**

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa semua data terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh sebaran data yang berada di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas terpenuhi karena data tersebar di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63195130
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050, yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal, karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,050.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collneariy Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta				
	Motivasi Kerja	.355	.104	.346	3.399	.001	.391	2.557
	Disiplin Kerja	.450	.087	.530	5.202	.000	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel motivasi dengan nilai *tolerance* 0,391 > 0,1 dengan nilai VIF 2,557 < 10 dan variabel disiplin kerja



dengan nilai *tolerance* 0,391 > 0,1 dengan nilai VIF 2,557 < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.679	2.666	1.893

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,893 yang berada dalam rentang interval korelasi (1,550 – 2,460). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model ini.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

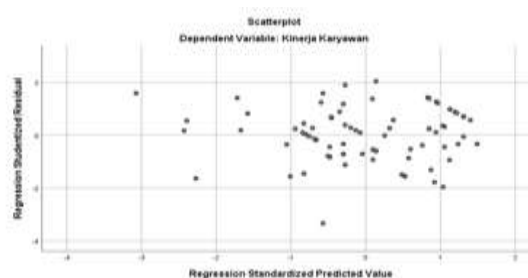
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.785	1.676		1.662	.101
	Motivasi Kerja	-.061	.063	-.176	-.972	.334
	Disiplin Kerja	.044	.052	.154	.849	.398

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel motivasi terdapat hasil signifikansi 0,334 > 0,05, dan disiplin kerja terdapat hasil signifikansi 0,398 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.3 dari hasil uji heteroskedastisitas, scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tanpa adanya pola yang teratur. Titik-titik tersebar merata di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi yang telah dibuat.





**Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.167	3.204		3.173	.002
	Motivasi Kerja	.779	.075	.760	10.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi ( $Y = a + bx$ ), Dimana berikut ini:

$$Y = 10,167 + 0,779 X_1$$

$$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

Jika nilai  $X_1 = 0$  akan diperoleh  $Y = 10,167$

Hasil dari penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,167 mengandung arti bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,167.
- Koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,779 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai motivasi akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,779 pada nilai kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien ini positif, menandakan bahwa variabel ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang meningkatkan terhadap variabel ( $Y$ ).
- Berdasarkan nilai signifikasi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.229	2.466		5.769	.000
	Disiplin Kerja	.680	.058	.800	11.789	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi ( $Y = a + bx$ ), Dimana berikut ini:



$$Y = 14,229 + 0,680 X_2$$

$X_2$  = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Jika nilai  $X_1 = 0$  akan diperoleh  $Y = 14,229$

Hasil dari penelitian tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta diatas sebesar 14,229 mengandung arti bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,229.
- Koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam nilai disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,680 pada nilai kinerja karyawan (Y). Koefisien ini positif, menandakan bahwa variabel ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang meningkatkan terhadap variabel (Y).
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.975	2.783		3.224	.002
	Motivasi Kerja	.355	.104	.346	3.399	.001
	Disiplin Kerja	.450	.087	.530	5.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,975 + 0,355X_1 + 0,450X_2 + \alpha$$

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,975 diartikan jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,975.
- Nilai 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355 satuan.



- c. Nilai 0,450 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,450 satuan.

**3. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,760 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada interval koefisien pada skala 0,60 – 0,799.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,800 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat berdasarkan pada interval koefisien pada skala 0,800 – 1.000

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.679	2.666	.687	84.665	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,829 artinya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat



pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1.000..

**4. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.572	3.079

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0,578 yang artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.641	.636	2.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,641 yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.679	2.666

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,687 yang artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,7%, sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**5. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.975	2.783		3.224	.002
	Motivasi kerja	.355	.104	.346	3.399	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.975	2.783		3.224	.002
	Disiplin kerja	.450	.087	.530	5.202	.000

b. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.22 di atas maka dapat ditarik kesimpulan Nilai  $t_{hitung}$  motivasi ( $X_1$ ) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,399 > 1,991$ ) dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,202 > 1,991$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.441	2	601.721	84.665	.000 <sup>b</sup>
	Residual	547.246	77	7.107		
	Total	1750.688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $84,665 > 3,115$ ), hal ini juga diperkuat pvalue  $< Sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{o3}: \rho_3=0$  di tolak dan  $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,167 + 0,779X_1$ , koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,760 dan koefisien determinasi sebesar 0,578. Hasil uji t



memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,399 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,001. Yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat dan memiliki kontribusi sebesar 57,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

2. Hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,229 + 0,680X_1$ , koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 dan koefisien determinasi sebesar 0,641. Hasil uji  $t$  memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,202 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,000. Yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dan memiliki kontribusi sebesar 64,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.
3. Hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 8,975 + 0,355X_1 + 0,450X_2$ . Dengan nilai kolerasi sebesar 0,829 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,687. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 84,665 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,115, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dan memiliki kontribusi sebesar 68,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, D. O., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 107-118.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Erlangga
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Haryono. (2023). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal ECONOMICA*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7).



<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5421/5453>

- Malinda, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. *Jurnal MediaWahana Ekonomika*, 15(3), 66–76.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, E. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 141–151. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36029>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Salman, F., Juli, I., & Muhammad, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniro*, 4,(1), 15–33.
- Shibab, M. , & Vera, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SoGood Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481–5496.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Grafindo Prasada.
- Yuliatwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
- Yuliatwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.