



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA INDONESIA AGUNG KOTA TANGERANG**

### ***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KARYA INDONESIA AGUNG TANGERANG CITY***

**Diky Saputro<sup>1</sup>, M. Anton Nurhidayat<sup>2</sup>**

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

Email : dikys710@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02200@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### **Article Info**

Received : 20-02-2025

Revised : 22-02-2025

Accepted : 24-02-2025

Published: 26-02-2025

#### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of PT Karya Indonesia Agung in Tangerang City. The method used is a quantitative approach. The population in this study consists of 550 people. The sampling technique used is random sampling with a tolerance level of 0.1 using the Slovin formula, so the sample in this study is 85 people. The data analysis methods used in this research include instrument testing, consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, which includes normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient, coefficient of determination testing, and hypothesis testing, which includes partial t-test and simultaneous F-test. From the results of this study, it can be concluded that work discipline has a positive effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.491 > 1.992$ ) and is reinforced by a significant value ( $0.000 < 0.05$ ), thus  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted. Work motivation has a positive effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.441 > 1.992$ ) and is reinforced by a significant value ( $0.000 < 0.05$ ), thus  $H_02$  is rejected and  $H_a2$  is accepted. Both work discipline and work motivation have a positive effect on employee performance with  $F_{count} > F_{table}$  ( $135.541 > 3.108$ ) and is reinforced by a significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Therefore,  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. Work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as seen in the multiple linear regression with the regression equation  $Y = 5.596 + 0.452 X_1 + 0.405 X_2$ . The coefficient of determination value is 0.762, which means that the variables of work discipline ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) together contribute to the employee performance variable ( $Y$ ) by 76.2%, while the remaining 23.8% is influenced by other factors or variables that were not examined in this study*

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 550 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel acak dengan derajat toleransi 0,1 menggunakan rumus slovin sehingga sampel penelitian ini adalah 85 orang. Metode



analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,491 > 1,989$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,441 > 1,989$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $135,541 > 3,111$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada regresi linear berganda n berpengaruh regresi  $Y = 5,596 + 0,452 x_1 + 0,405 x_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,762 maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara Bersama-sama memiliki kontribusi penuh terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi factor-faktor atau variable lain yang tidak diteliti

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

**PENDAHULUAN**

Pencapaian kinerja seorang karyawan dapat menjadi suatu ukuran berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menjalankan produksinya, semakin tingginya target yang dilampaui oleh karyawan maka semakin bagus kinerja pada perusahaan tersebut . Maka tidak heran jika setiap tahun setiap perusahaan akan membuat target yang lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

Sumber daya manusia menjadi hal yang paling berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan penting bagi perusahaan untuk mengawasi dan memperhatikan berkembangnya sumber daya manusia pada perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang bisa menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Adha dkk. (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan oleh karena itu harus lebih diawasi ooleh pimpinan dan kesadaran diri oleh karyawan juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjad lebih baik jika tidak diimbangi dengan hal tersebut akan sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

**Tabel 1. 1**  
**Presentase kinerja karyawan pada PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang**

*(Dalam Satuan ton)*

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2021	11,150	9,845	Tidak tercapai
2022	11,978	10,136	Tidak tercapai
2023	12,501	12,905	Tercapai

Sumber: HRD PT. Karya Indonesia Agung (2024)

Tabel diatas merupakan data target produksi dalam 3 tahun terakhir dimana Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Karya Indonesia Agung setiap tahunnya mengalami peningkatan, meskipun pada tahun 2021, 2022, dan 2023 selalu mengalami



peningkatan akan tetapi hanya pada tahun 2023 saja yang melampaui target tahunan yang diberikan perusahaan sedangkan pada tahun 2021 dan 2022 tidak mencapai target tahunan

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi Karyawan PT Karya Indonesia Agung**

No	Jumlah Karyawan	Tahun	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan	Presentase Tanpa Keterangan (%)
1	577	2021	95	16,4%	10	1,734%
2	456	2022	103	22,6%	15	3,29%
3	550	2023	98	17,8%	9	1,64%

Sumber: HRD PT. Karya Indonesia Agung 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih tingginya angka karyawan yang mengalami keterlambatan untuk masuk bekerja. Pada tahun 2021 terdapat 95 karyawan yang terlambat hadir dari jam kerja yang ditetapkan yaitu pukul 08.00 WIB dan 10 karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2022 terdapat 103 Karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya dan 15 karyawan yang tidak masuk kerja Tanpa keterangan data tahun 2022 dapat diketahui bahwa kesadaran kedisiplinan karyaan masih rendah dengan meningkatnya angka absensi. Pada tahun 2023 sebanyak 98 karyawan mengalami keterlambatan datang bekerja dan 9 karyawan tidak masuk bekerja Tanpa keterangan hal ini mengalami penurunan dengan data tahun sebelumnya ketidakhadiran bekerja menurun

**Tabel 1. 3**  
**Data Motivasi Kerja Karyawan pada PT Karya Indonesia Agung**

Pertanyaan	Indikator	Jumlah Karyawan	Jumlah setuju	Jumlah Tidak setuju	Total setuju	Total tidak setuju
apakah perusahaan telah memberikan upah yang cukup untuk kebutuhan sehari-hari?	Kebutuhan fisiologis	20	9	11	45%	55%
Apakah perusahaan telah memberikan perlindungan seperti asuransi untuk perlindungan diri anda?	Kebutuhan rasa aman	20	9	11	45%	55%
Apakah rekan kerja anda dapat bekerja sama dengan baik?	Kebutuhan hubungan sosial	20	10	10	50%	50%
Apakah perusahaan telah memberikan apresiasi yang baik untuk anda?	Kebutuhan pengakuan	20	8	12	40%	60%
apakah peningkatan kualitas diri anda mempengaruhi motivasi kerja anda?	Kebutuhan aktualisasi diri	20	7	13	35%	65%

Sumber: Peneliti 2025

Dari hasil tabel Pra-survey yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kurang dan hal tersebut dapat berpengaruh kurang baik terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan. Dapat dilihat pada tabel diatas indikator kebutuhan fisiologis mendapatkan 45% jawaban setuju dan 55% jawaban tidak setuju, indikator kebutuhan rasa aman mendapat jawaban 45% setuju dan 55% tidak setuju, indikator kebutuhan hubungan sosial mendapat 50% jawaban setuju dan 50% jawaban tidak setuju, indikator kebutuhan pengakuan mendapatkan jawaban 40% setuju dan 60% tidak setuju, dan indikator kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan jawaban 35% setuju dan 65% tidak setuju



## **METODE PENELITIAN**

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

- a. Uji Validitas  
Validasi adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti
- 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
- c. Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Normalitas  
Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
  - 2) Uji Multikolinearitas  
Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen
  - 3) Uji Auto Korelasi  
Uji auto korelasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar data yang berdasarkan urutan waktu (time series).
  - 4) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengantaran kepengamatan lain.
- d. Uji Regresi Linier  
Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independent dinaikkan/diturunkan
- e. Analisis 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 dan ditolak. Menurut Sugiyono (2017:231) “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 Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,667	0,213	Valid
2	0,761	0,213	Valid
3	0,794	0,213	Valid
4	0,751	0,213	Valid
5	0,715	0,213	Valid
6	0,734	0,213	Valid
7	0,727	0,213	Valid
8	0,705	0,213	Valid
9	0,658	0,213	Valid
10	0,607	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, seluruh pernyataan pada disiplin kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0.769	0,213	Valid
2	0,781	0,213	Valid
3	0,604	0,213	Valid
4	0,695	0,213	Valid
5	0,775	0,213	Valid
6	0,731	0,213	Valid
7	0,755	0,213	Valid
8	0,794	0,213	Valid
9	0,804	0,213	Valid
10	0,725	0,213	Valid

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang menyatakan bahwa semua pernyataan valid



**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0.802	0,213	Valid
2	0,721	0,213	Valid
3	0,768	0,213	Valid
4	0,718	0,213	Valid
5	0,656	0,213	Valid
6	0,744	0,213	Valid
7	0,762	0,213	Valid
8	0,676	0,213	Valid
9	0,727	0,213	Valid
10	0,787	0,213	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa pada kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang menyatakan semua pernyataan dianggap valid

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Dalam pengujian ini, penentuan Tingkat realibitas tetap dilakukan dengan menggunakan (SPSS) versi24. Aturan yang digunakan adalah apabila suatu instrumen memberikan hasil yang stabil maka disebut dengan instrumen estimasi. dapat diandalkan. Estimasi diselesaikan satu kali dan kualitas yang tak tergoyahkan dilakukan dengan menggunakan uji terukur *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Intrument dikatakan reliabel apabila nilai *cronbcach alpha* di dapat diatas 0,60. Beikut adalah hasil uji realibitas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Realiabilitas Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja sebesar 0,890, dengan itu variabel motivasi termasuk dalam kategori reliabel

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Realiabilitas Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Stres kerja sebesar 0,913, dengan itu variabel Stres kerja termasuk dalam kategori reliabel



**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Realiabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,905, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

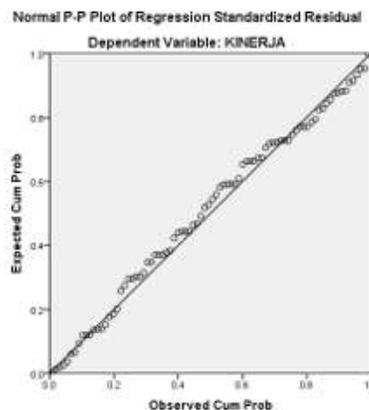
**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93890872
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.042
	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.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai 0,200 Bisa dikatakan distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikan >0.05



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

Jika dilihat pada Gambar 4.2 di atas dapat diartikan bahwa menunjukkan data memenuhi asumsi normalitas dikarenakan pola data menyebar mengikuti arah garis diagonal dan menghasilkan pola distribusi normal



**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN	.392	2.549
2	MOTIVASI	.392	2.549

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 4.15, Disiplin Kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,392 lebih dari 0,10 dengan nilai VIF 2,549 kurang dari 10,00 dan variabel Motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,392 lebih dari 0,10 dengan nilai VIF 2,549 kurang dari 10,00. dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas karena telah memenuhi syarat

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Auto Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.762	3.06504	2.231

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,231 yang berada diantara 1,550-2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.874	1.277		3.034	.003
	DISIPLIN	-.015	.054	-.048	-.273	.786
	MOTIVASI	-.030	.049	-.106	-.609	.544

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel 4.17 diatas hasil uji Heteroskedastisitas pada SPSS versi 24 adalah nilai signifikansi disiplin kerja 0,786 yaitu lebih dari 0,05 yang berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas dan nilai signifikasni variabel motivasi adalah 0,544 yang berarti lebih dari 0,05 dapat diartikan tidak terjadinya heteroskedastisitas



### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 18**  
**Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.370	2.239		3.292	.001
	DISIPLIN	.806	.060	.826	13.366	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Maka pengambilan keputusan dalam regresi linear sederhana disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Diketahui dari nilai signifikansi : dari tabel Coefficients didapatkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)
- Diketahui dari nilai t : Diketahui nilai thitung sebesar  $13,686 > 1,989$  ttabel yang artinya bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Regresi Linear sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.605	2.184		4.398	.000
	MOTIVASI	.742	.058	.812	12.690	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Maka pengambilan keputusan dalam regresi linear sederhana disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- Diketahui dari nilai signifikansi : dari tabel Coefficients didapatkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)
- Diketahui dari nilai t : Diketahui nilai thitung sebesar  $12,690 > 1,989$  ttabel yang artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (y)

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.596	1.947		2.875	.005
	DISIPLIN	.452	.082	.467	5.491	.000
	MOTIVASI	.405	.074	.462	5.441	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



Dari hasil uji di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- a. Nilai tetap sebesar 5,596 diartikan bahwa jika variabel Disiplin dan motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 5,596 satuan
- b. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin bernilai positif (+) sebesar 0,452 dapat diartikan jika variabel disiplin meningkat maka variabel kinerja juga meningkat
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin bernilai positif (+) sebesar 0,4505 dapat diartikan jika variabel disiplin meningkat maka variabel kinerja juga meningkat

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

Ada dua faktor bebas digunakan sebagai faktor indikator, pengujian korelasi langsung yang berbeda berupaya untuk memperkirakan kondisi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen. Adapun kriteria analisis koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
KINERJA	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,826. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat pada variabel Disiplin terhadap kinerja diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 0,1000.

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Correlations**

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
KINERJA	Pearson Correlation	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,831. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat pada variabel Motivasi kerja terhadap kinerja dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 0,1000



**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

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	.875 <sup>a</sup>	.766	.760	3.07817	.766	134.038	2	82	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan tabel 4.23 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,875. Artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat antara variable disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 0,1000

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.762	3.065

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,762, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 76,2%,.

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Analisis Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.596	1.947		2.875	.005
	DISIPLIN	.452	.082	.467	5.491	.000
	MOTIVASI	.405	.074	.462	5.441	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai Disiplin  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,491 > 1,989) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai Disiplin  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,441 > 1,989) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.



**Tabel 4. 26**  
**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2546.665	2	1273.332	135.541	.000 <sup>b</sup>
	Residual	770.347	82	9.394		
	Total	3317.012	84			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(135.541 > 3,111)$ , hal ini juga diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang, maka daapt disimpulkan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$   $(5,491 > 1,989)$ . maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai  $t$   $(5,441 > 1,989)$ . Dengan hasil tersebut maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indonesia Agung Kota Tangerang. dengan diperoleh nilai  $f$   $(135,541 > 3,111)$  diperkuat dengan niai Signfiikansi  $(0,000 < 0,05)$  maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima

### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235-246.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. doi.org/10.31227/osf.io/et4rn
- Arikunto, (2015). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118. doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jawa Barat: CV. Widina Fauzi, A. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga university press.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.



- Gunawan, A. A. L. U., & Winarti, A. (2022). Pengaruh Aplikasi Dompot Digital Terhadap Transaksi di Masa Kini. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(6), 352-356.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Juita, B. S., & Widaningsih, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Bpw Clean Bandung Tahun 2022. *eProceedings of Applied Science*, 9(3).
- Maulana, M. L., Purnomo, S., Nurhidayat, M. A., Syah, A., & Putranto, A. T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(4), 72-82.
- Megawati, F. T., Umdiana, N., & Nailufaroh, L. (2021). Faktor-Faktor Struktur Modal Menurut Trade Off Theory. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 26(1), 55- 67.
- Nugroho, M. R. (2023). Pengaruh Gaya Hidup, Kepercayaan, E-Service Quality dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada Aplikasi Go-Food (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya). *Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Nurhidayat, M. A., Sartika, D., Ramadhan, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Perdana Indah Jawa Barat. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 158- 164.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Ramdani, D., Supriatna, E., & Yuliani, W. (2023). Validitas dan reliabilitas angket kematangan emosi. *Fokus: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, 6(3), 232-238.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *Fokus: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 279-284. doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413
- Sibagariang, S. A., Sinaga, A. T. I., & Purba, A. A. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Peningkatan Mutu Guru Yp. Hkbp Pematangsiantar. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(4), 949-954.



- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. In Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-87.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media. Terry, G.R. dan Rue, L.W. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulyanah, A., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Cabang Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-26.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri*, 5(1), 43-50.