



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER CIPTA MULTINIAGA TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMBER CIPTA MULTINIAGA SOUTH TANGERANG

Rizki Mauludy¹, Agustina Mogi²

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

Email : Mauludyrizki1998@gmail.com^{1*}, dosen01557@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-04-2025

Revised : 30-04-2025

Accepted : 02-05-2025

Pulished : 04-05-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Sumber Cipta Multiniaga, South Tangerang, both partially and simultaneously. This type of associative research with a quantitative approach. The research sample was 55 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that work motivation has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (7.871 > 1.675) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (7.303 > 1.675) and a significance value of 0.000 < 0.05. Work motivation and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (43.150 > 3.175) and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the R-square value show that work motivation and work discipline together have an influence on employee performance variables of 62.4%, while the remaining 37.6% is influenced by other factors or variables that were not studied

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 55 responden. 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 korelasi, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (7,871 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (7,303 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (43,150 >



3,175) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil nilai R-square bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian kali ini dilakukan di PT Sumber Cipta Multiniaga adalah perusahaan pendistribusian rokok di Indonesia milik PT Djarum. Djarum merupakan salah satu dari tiga perusahaan rokok kretek terbesar di Indonesia di ikuti dengan PT. Gudang Garam dan PT. HM Sampoerna

Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berdasarkan *observasi* atau pengamatan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga

No	Indikator	Skor Target	Penilaian PerTahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	80%	78%	84%
2	Kuantitas Kerja	100%	79%	77%	79%
3	Kerja Sama	100%	82%	83%	84%
4	Tanggung Jawab	100%	81%	81%	81%
5	Inisiatif	100%	79%	78%	80%
Rata-Rata			80,2%	79,4%	81,6%
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT Sumber Cipta Multiniaga

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat melalui indikator kualitas kerja mengalami fluktuasi Dimana tahun 2021 sebesar 80%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 84%, sedangkan kuantitas kerja mengalami fluktuasi dimana tahun 2021 sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 77%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 79%, selanjutnya pada indikator kerja sama dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada indikator Tanggung jawab dari tahun 2021 sampai 2023 tidak ada kenaikan maupun penurunan. Sedangkan pada indikator inisiatif mengalami fluktuasi dimana tahun 2021 sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 80%.



Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan

No	Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kebutuhan Fisiologis	Mes karyawan	Ada	Ada	Ada
		Uang Makan	Ada	Ada	Ada
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Memberikan BPJS	Ada	Ada	Ada
3.	Kebutuhan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki	<i>Family Gathering</i>	Tidak ada (Karena Covid 19)	Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan/ Beasiswa	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber : Data motivasi PT Sumber Cipta Multiniaga

Tabel 1.2 data motivasi tersebut didapatkan langsung dari PT Sumber Cipta Multiniaga. Dapat dilihat pada tahun 2021 terjadi ketidakadaan Kegiatan ramah tamah karyawan atau tour karyawan dikarenakan wabah virus covid 19, tidak memberikan bonus tahunan dan pelatihan/beasiswa. Selanjutnya pada tahun 2021 dan 2020 perusahaan juga tidak memberikan bonus tahunan dan pelatihan/beasiswa. Oleh karena itu, para atasan disituasi ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh pekerja yang menjalankan kewajibannya. Masing-masing perusahaan mempunyai motivasi pada tingkat yang berbeda-beda. Sehingga para atasan situasi ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh pekerja dalam menunaikan kewajibannya. Artinya untuk menjamin karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan
Tahun 2021 - 2023

No	Jenis Peringatan	Tindakan	Jumlah Pelanggaran		
			2021	2022	2023
1	Surat Peringatan 1	Memberikan teguran lisan atau tertulis agar karyawan dapat memperbaiki perilaku.	4	4	6
2	Surat Peringatan 2	Peringatan tertulis yang lebih formal, dengan diberikan konsekuensi bonus tidak cair	2	1	2
3	Surat Peringatan 3	Peringatan final, Pelanggaran serius berulang yaitu Pemecatan	1	0	1
Total			7	5	9

Sumber : Data absensi PT Sumber Cipta Multiniaga

Dari data diatas terlihat bahwa disiplin pada PT Sumber Cipta Multiniaga mengalami fluktuatif, data 3 tahun terakhir 2021 sampai tahun 2023 tingkat absensi cenderung mengalami naik turun. Peringatan lisan biasanya diberikan sebagai teguran awal kepada karyawan yang melanggar aturan. Namun, masalah utama dalam peringatan lisan adalah bahwa sifatnya yang tidak tercatat secara formal sering kali menyebabkan karyawan tidak mengambilkannya dengan serius. Ada kemungkinan bahwa karyawan yang diberi peringatan lisan merasa bahwa konsekuensinya tidak cukup berat, sehingga mereka mengulangi pelanggaran yang sama. Peringatan tertulis diberikan



jika karyawan terus mengulang pelanggaran meskipun sudah diberikan teguran lisan. Dalam hal ini, konsekuensinya lebih serius karena pelanggaran tercatat secara formal dalam dokumen perusahaan. Salah satu masalah yang sering muncul pada peringatan tertulis adalah adanya penundaan atau ketidaksesuaian dalam implementasi konsekuensi, seperti bonus tidak cair atau penangguhan hak karyawan lainnya. Peringatan final, yang mengarah pada pemecatan, merupakan langkah terakhir yang diambil oleh perusahaan ketika karyawan melakukan pelanggaran serius atau berulang meskipun telah diberikan dua peringatan sebelumnya

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu: Menurut (Sugiyono, 2019:480), “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Menurut Ghazali (2018:33) "uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator*

3. Uji Regresi Linier

Sugiyono (2017:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien *product moment* yaitu, untuk menuji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*



6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:63) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”. yaitu melakukan uji hipotesis dengan melakukan uji *statistic t* (uji t) dan uji *statistic F* (uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal terpenuhi.	0,486	0,265	Valid
2	Karyawan memiliki akses yang cukup untuk istirahat dan tidur yang berkualitas	0,684	0,265	Valid
3	Karyawan merasa aman di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.	0,647	0,265	Valid
4	Karyawan merasa aman karena perusahaan memberikan asuransi.	0,762	0,265	Valid
5	Antar karyawan dan hubungan sosial yang mendukung dalam hidup para karyawan	0,663	0,265	Valid
6	Karyawan merasa diterima dan dihargai dalam di tempat kerja	0,742	0,265	Valid
7	Karyawan merasa dihargai atas prestasi dan usaha yang saya lakukan	0,603	0,265	Valid
8	Karyawan menerima pengakuan dari orang lain atas kontribusi saya.	0,678	0,265	Valid
9	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan bakat	0,745	0,265	Valid
10	Karyawan berusaha untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional yang saya impikan	0,524	0,265	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, semua pernyataan pada motivasi kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,265) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	0,693	0,265	Valid
2	Karyawan konsisten dan tidak sering absen	0,563	0,265	Valid
3	Karyawan selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.	0,399	0,265	Valid
4	Karyawan tidak pernah mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan	0,607	0,265	Valid
5	Karyawan secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.	0,523	0,265	Valid
6	Karyawan berusaha untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,714	0,265	Valid
7	Karyawan merasa pengawasan yang diterapkan di tempat kerja membantu saya untuk tetap disiplin.	0,615	0,265	Valid
8	Karyawan memastikan setiap detail pekerjaan diperiksa dengan cermat sebelum diserahkan	0,808	0,265	Valid
9	Karyawan selalu menjaga integritas dan etika dalam pekerjaan	0,745	0,265	Valid
10	Karyawan percaya bahwa bekerja secara etis sangat penting dalam mencapai keberhasilan di tempat kerja.	0,723	0,265	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, semua pernyataan pada disiplin kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,265) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi	0,514	0,265	Valid
2	Karyawan memperhatikan detail dalam setiap tugas yang dikerjakan.	0,543	0,265	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan	0,525	0,265	Valid
4	Kinerja karyawan dapat membuat perusahaan mencapai target	0,582	0,265	Valid
5	Karyawan bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi secara aktif.	0,582	0,265	Valid
6	Karyawan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.	0,609	0,265	Valid
7	Karyawan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang saya emban.	0,664	0,265	Valid
8	Karyawan menjaga integritas dan keandalan dalam menjalankan tugas saya di perusahaan.	0,570	0,265	Valid
9	Karyawan berusaha untuk memberikan solusi baru untuk meningkatkan proses kerja.	0,639	0,265	Valid
10	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan seblum ditegur oleh atasan	0,660	0,265	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, semua pernyataan pada kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,265) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,846, dengan itu variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,838, dengan itu variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,790, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

Mengingat akibat dari Gambar 4.2 maka dilakukan uji kewajaran pada diagram P Plot, dimana kekambuhan memenuhi dugaan kewajaran jika fokus informasi menyebar dari sudut ke garis sudut dan mengikuti garis miring atau histogram bagan, pola dsitribusi normal



Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57906265
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.062
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

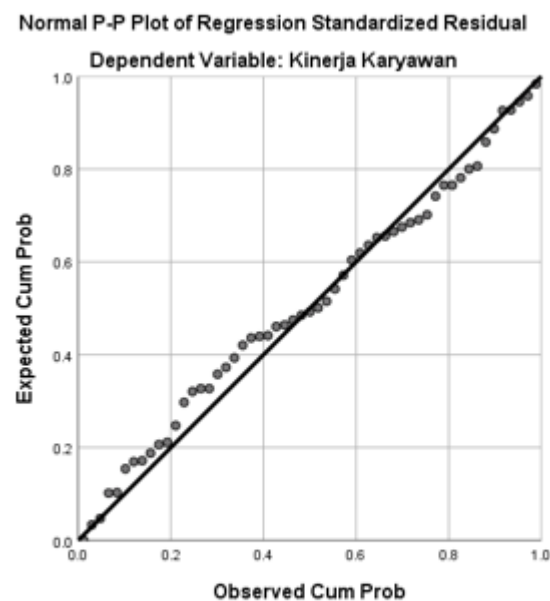
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)



Gambar 4.2
Hasil Grafik P-Plot



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.538	1.860
	Disiplin Kerja	.538	1.860

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.14 motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,538 < 1$ dengan nilai VIF $1,860 < 10,00$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,538 < 1$ dengan nilai VIF $1,860 < 10,00$ dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.610	3.647	1.647

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,647 yang berada diantara 1,550-2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.811	3.021		3.248	.002
	Motivasi Kerja	.403	.101	.464	3.998	.000
	Disiplin Kerja	.355	.103	.398	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 9,811 + 0,403 X_1 + 0,355 X_2 + \alpha$



- Nilai tetap sebesar 9,811 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 9,811 satuan.
- Nilai 0,403 berarti dengan asumsi jika variabel disiplin kerja dari maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,403 satuan.
- Nilai 0,355 artinya dengan asumsi jika variabel motivasi Kerja, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,355 satuan

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.610	3.647	1.647

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,790 artinya terdapat hubungan yang **kuat** dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.610	3.647	1.647

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti



6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.027		4.634	.000
	Motivasi Kerja	.638	.081	.734	7.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,871 > 1,675)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.433	3.161		4.566	.000
	Disiplin Kerja	.636	.086	.713	7.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,303 > 1,675)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1147.986	2	573.993	43.150	.000 ^b
	Residual	691.723	52	13.302		
	Total	1839.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau



(43,150 > 3,175), hal ini juga diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan ($7,871 > 1,675$) dan *sig* (0,000 < 0,05).
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai *t* ($7,303 > 1,675$) dan Sig (0,000 < 0,05).
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Tangerang Selatan, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai *f* ($43,150 > 3,175$), dan Sig (0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 322–330. E-ISSN : 2776 – 1568.
- Arikunto, (2015), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1), 50–55. E-ISSN : 2776 – 1568.
- Dela Lestari, Agustina Mogi (2024) Pengaruh disiplin dan motivasi Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Internasional Kreasi Nusantara di Tangerang - Jurnal Konsisten Vol.1, No.3 Bulan September 2024
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Dini Andriani Nasution, Nurhayati (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM), E-ISSN: 2774-2075 Vol. 2 No. 1, Year [2022] Page 854-860.



- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung..
- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen* (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.
- Nuriman Bawamenewi (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kab Nias Selatan.Pareto: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7, Nomor 2, September 2022.
- Oktavianti, N., Ratnagung, C. G., & Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 252–260. E-ISSN : 2776 - 1568
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*,13(1), 10–23
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1)
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.2 (2020) E-ISSN : 2598-9502
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



-
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara
- Woerdianto, M., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 178–186. E-ISSN : 2776 – 1568.