



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
CV LIMAS MANDIRI GUNUNG SINDUR BOGOR**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
CV LIMAS MANDIRI GUNUNG SINDUR BOGOR***

Rohmalia¹, Tri Wartono²

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

Email : rohmaliaanjani30@gmail.com^{1*}, dosen00126@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-05-2025

Revised : 03-05-2025

Accepted : 05-05-2025

Pulished : 07-05-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline partially and simultaneously on Employee Performance at CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 70 employees, sampling can use saturated samples so that the sample is 70 employees. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing, the results of the t-test calculation of the variable The calculation of the t-test value of the Work Motivation variable (X1) was obtained with a t count of 10,560 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (10,560 > 1.995) and the significance is less than 5% (0.050). then it can be said that Work Motivation (X1) partially affects Employee Performance (Y). The calculation of the t-test value of the Work Discipline variable (X2) was obtained with a t count of 13,263 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (13,263 < 1.995) and the significance is less than 5% (0.050). Work Discipline (X2) partially influences Employee Performance (Y). The results of the ANOVA test obtained an F count value of 493.136 while F table (0.05) for n = 67 was 2.51. So F count > from F table (0.05) or 493.136 > 2.51, with a significance level of 0.000 because 0.000 < 0.05, it can be said that, Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) and together influence Employee Performance (Y).

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 70 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampel jenuh maka sampel adalah berjumlah 70 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel Diperoleh perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X1) dengan thitung sebesar 10.560 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10.560 > 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X2) dengan thitung sebesar 13.263 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel (13.263 < 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh



terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 493,136 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $493,136 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV Limas Mandiri gunung sindur bogor Perusahaan di dirikan oleh pak haji Masnun pada tahun 2011, pemilik masih di kelola oleh pak haji Masnun, dan dibantu oleh pak noval, untuk produksi saat ini perlengkapan alat masak yang bergerak dibidang perusahaan industri manufaktur di bidang furniture. Perusahaan furniture ini memproduksi peralatan dapur (kitchen set), perlengkapan kamar seperti lemari dan full set tempat tidur atau produk sesuai dengan permintaan pelanggan. Peralatan-peralatan rumah tangga tersebut merupakan barang yang sangat umum dan sering digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Produk peralatan rumah tangga yang dijual seperti barang-barang plastik, peralatan makan, peralatan dapur, dan lainnya. Furniture dapur merupakan konsumsi yang sangat sering digunakan oleh orang banyak sehingga semakin banyak juga orang yang menjual peralatan rumah tangga.

Peneliti mendapatkan fenomena tentang kinerja karyawan pada CV Limas Mandiri gunung sindur bogor melalui data yang diperoleh dari perusahaan, dimana fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhambat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Tabel Pencapaian Kinerja pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor
tahun 2022 - 2024

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2022 (%)	Realisasi tahun 2023 (%)	Realisasi tahun 2024 (%)
1. Kualitas (Mutu)	100%	85%	82%	80%
2. Kuantitas (jumlah)	100%	80%	70%	70%
3. Waktu (Jangka waktu)	100%	80%	78%	72%
4. Pengawasan	100%	78%	75%	70%
Rata- Rata	100%	80,75%	76,25%	73%

Sumber : HRD CV Limas Mandiri gunung sindur bogor (2025)

Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa Kinerja Karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2022 total 80,75% dan pada tahun 2023 total 76,25% sedangkan tahun 2024 total 73% bahwa dimensi “Kualitas Kerja dan Kuantitas kerja” dengan kategori tidak baik, artinya masih rendahnya kinerja karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan dimensi “Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja” dengan kategori tidak baik, artinya kualitas dan disiplin karyawan kurang menonjol, kurang rapi dan cekatan.



Tabel 1.2
Tabel Survei Awal Motivasi Kerja Pada
CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor

Observasi Motivasi	Permasalahan Yang Ditemukan
1. Tanggung jawab	Terdapat karyawan yang menunda pekerjaan dan memilih untuk bersantai mengobrol, merokok, dan tidur di saat jam kerja.
2. Pujian dan Penghargaan	Karyawan jarang mendapat pujian dari atasan maupun rekan kerja dan adanya penghargaan yang diberikan kepada masa kerja cukup lama.
3. Kualitas supervisi	Kurangnya pengawasan dan peninjauan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang membuat banyak karyawan yang lalai dalam bekerja.
4. Pengembangan dan kemajuan	Pelatihan dan pengembangan sudah baik dilakukan oleh instansi, namun untuk kemajuan seperti promosi untuk karyawan tetap dalam jangka waktu lama.
5. Kondisi atau Disiplin Kerja	Hubungan rekan kerja sudah harmonis namun lingkungan yang kurang nyaman seperti pencahayaan kurang, bangunan usang, suhu ruang yang rendah.

Sumber: CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor

Dari data pada tabel 1.2 tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja baik yang berasal dari karyawan sendiri maupun yang diberikan oleh perusahaan menunjukkan adanya permasalahan terhadap motivasi karyawan, yang dapat disimpulkan pada tabel diatas masih kurang nya motivasi karyawan untuk dapat bekerja dan antusias dalam bekerja

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja
Pada CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor

No	Motivasi Kerja	SETUJU		TIDAK SETUJU		Jumlah Sampel
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Penghasilan yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	28	35%	42	65%	70
2.	Merasa aman karena mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan	55	70%	15	30%	70
3.	Ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh rekan kerja	65	85%	5	15%	70
4.	Mendapatkan reward / penghargaan atas hasil kinerja yang baik	60	80%	10	20%	70
5.	Mendapatkan promosi jabatan di dalam perusahaan ini	45	65%	25	35%	70

Sumber: CV Limas Mandiri gunung sindur bogor

Pada tabel 1.3 hasil pra survei yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor mengenai motivasi kerja diketahui 35% penghasilan yang didapatkan karyawan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, 70% karyawan sudah merasa aman dengan adanya jaminan kesehatan, 85% yaitu sebagian karyawan tidak berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh karyawan karena alasan pribadi namun sesekali mengikuti acara yang diadakan, 20% karyawan tidak mendapat reward/penghargaan atas hasil kinerja yang baik dari atasan adanya reward atau penghargaan untuk karyawan yang telah mempunyai masa kerja yang lama, dan 35% karyawan tidak mendapatkan promosi jabatan, promosi diberi kepada karyawan tetap namun dalam jangka waktu lama. Dengan demikian dapat dikatakan jawaban tertinggi ialah tidak adanya pengembangan karir sebesar 35%, hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan untuk dapat lebih semangat lagi dalam bekerja.



Tabel 1.4
Absensi Karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alfa	Terlambat	Total
2021	70	318	31	42	73
2022	70	318	40	47	87
2023	70	318	44	53	97

Sumber : CV Limas Mandiri Gunung Sindur Bogor

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan tingkat absensi yang cenderung naik setiap tahunnya, pada tahun 2021 karyawan yang alfa dan terlambat sebanyak 73 karyawan, tahun 2022 karyawan yang alfa dan terlambat sebanyak 87 karyawan, tahun 2023 karyawan yang alfa dan terlambat sebanyak 97 karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017:267), “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya”. Ghozali (2016:78), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2017:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Menurut Ghozali (2016:82), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Menurut Ghozali (2016:83), “tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya”. Menurut Ghozali (2016:84) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”.

3. Uji Regresi Linier

Sugiyono (2017:270) “mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan oleh peneliti bila ingin mengetahui bagaimana variable dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau predictor secara individual”. Menurut Sugiyono (2017:277), “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol)

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:97), “uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi”.



6. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2016:84), “Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t”. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghazali (2016:84), “uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Butir Kuesioner	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 68	Keterangan
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	0,755**	0.235	Valid
Karyawan memiliki tekad untuk mencapai tujuan	0,835**	0.235	Valid
Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	0,854**	0.235	Valid
Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,860**	0.235	Valid
karyawan memiliki kedekatan personal terhadap karyawan lain	0,860**	0.235	Valid
Karyawan bekerja dengan maksimal	0,684**	0.235	Valid
Karyawan merasa tenang dalam bekerja disini karena dapat menjamin kehidupan di hari tua	0,681**	0.235	Valid
Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	0,813**	0.235	Valid
Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,819**	0.235	Valid
Karyawan senang bila pengabdian selama bekerja di tempat kerja ini diakui oleh pimpinan	0,809**	0.235	Valid

a. Uji Validitas Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Motivasi Kerja (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 68 yaitu 0.235



Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Butir Kuesioner	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 68	Keterangan
Tingkat kehadiran atau absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0,797**	0.235	Valid
Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor merupakan ketaatan terhadap peraturan kerja	0,857**	0.235	Valid
Tidak pernah meninggalkan pekerjaan di kantor sebelum jam kerja selesai	0,810**	0.235	Valid
Tepat waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan di kantor merupakan salah satu contoh ketaatan peraturan kerja	0,790**	0.235	Valid
Saya selalu bersikap baik kepada seluruh karyawan di kantor	0,760**	0.235	Valid
Saya membantu apabila ada rekan kerja yang mengalami bantuan saya	0,876**	0.235	Valid
Karyawan selalu mentaati semua aturan yang dibentuk oleh perusahaan	0,653**	0.235	Valid
Karyawan pada tempat saya bekerja telah mentaati semua norma-norma	0,817**	0.235	Valid
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	0,626**	0.235	Valid
Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	0,786**	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,244), deangan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data peneliti.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Kuesioner	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} n = 68	Keterangan
Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,808**	0.235	Valid
Karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih.	0,861**	0.235	Valid
Karyawan dapat bekerja dengan cekatan dan cepat	0,788**	0.235	Valid
Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	0,830**	0.235	Valid
Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,746**	0.235	Valid
Karyawan tidak pernah terlambat masuk kerja	0,879**	0.235	Valid
Karyawan mampu menggunakan waktu sebaik mungkin	0,828**	0.235	Valid
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan harapan tanpa adanya pengawasan	0,857**	0.235	Valid
Pimpinan mengawasi karyawan agar karyawan bekerja dengan baik	0,911**	0.235	Valid
Pimpinan membantu karyawan apabila mengalami masalah mengenai pekerjaan	0,892**	0.235	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 68 yaitu 0.235.



Hasil Uji Reliabilitas

▲ Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,937	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,926	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,954	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54677250
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.077
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

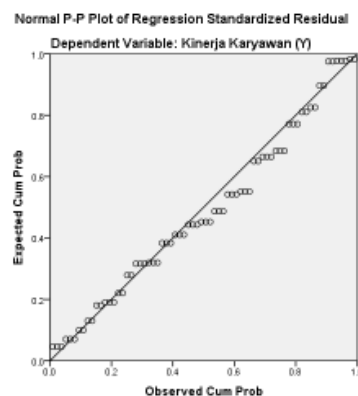
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.053 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.105 sebesar berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini.



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Gambar 4.2



Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

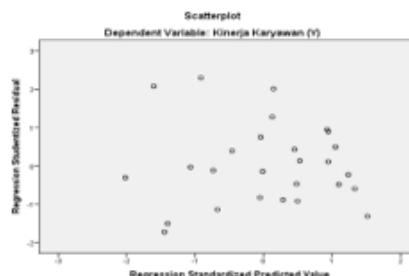
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.526	1.249		.421	.675	
	Motivasi Kerja (X1)	.455	.043	.463	10.560	.000	.494 2.026
	Disiplin Kerja (X2)	.601	.045	.582	13.263	.000	.494 2.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autolorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.936	.934	2.58450	1.999

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1,999. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 68, k = 2 diperoleh dL= 1.547 dan dU= 1.667, maka 4 - dU = 2,333



Karena nilai DW = 1,999, berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,667 < 1,999 < 2,333$, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif**

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.526	1.249		.421	.675
	Motivasi Kerja (X1)	.455	.043	.463	10.560	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.601	.045	.582	13.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.526 + 0.455 X_1 + 0.601 X_2$ artinya,

- Nilai Konstanta $a = 0.526$ dapat diartikan bahwa jika, Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 0.526
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) $b_1 = 0.455$ dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.455
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) $b_2 = 0.601$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.601.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23
Koefisien Korelasi Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.934	2.58450

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,968 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**

5. Uji hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Analisis Regresi X1 – Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.726	2.125		3.636	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.862	.057	.877	15.062	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan thitung sebesar 15.062 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} ($15.062 >$



1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi $X_2 - Y$
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.466	1.930		2.313	.024
	Disiplin Kerja (X2)	.941	.052	.911	18.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 18.254 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($18.254 < 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6587.963	2	3293.981	493.136	.000 ^b
	Residual	447.537	67	6.680		
	Total	7035.500	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 493,136 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $493,136 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dapat diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 10.560 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.560 > 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 13.263 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13.263 < 1.995$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Diperoleh hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 493,136 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 2.51. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $493,136 > 2.51$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahdiyaka Silmi^{1*}, Retno Japanis Permatasari² Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Habibi Maulana Teknik Bekasi. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK. Vol. 2 No.1 Bandung: PT Remaja Rosdakarya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Atnila (2017) Jurnal Katalogis, Vol. 5 No. 4 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Kawatuna. *Jurnal Ekonomi Unpam*
- Batjo, N. &. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Cion Orocomna Tinneke (2018) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Unpam*
- Edison, E. Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Eko, W. &. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Effendi (2016) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikasi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang. Universitas Diponegoro. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.
- Ghozali, Imam. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis*. Vol. 3 No. 1.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, P. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Hermawati, Rahmi., & Nurmalasari. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati 67 Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Prodi Manajemen*. Vol. 8 No. 1.
- Hermawati, Rahmi., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Dicabang Balaraja Banten. *JENIUS*.
- Hermawati, Rahmi., dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Ares Medika BSD City. *Jurnal Ekonomi Unpam*
- Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Hustia, Anggraeny. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10 No. 1. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Insan, N. (2019). Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan). Bandung: Alfabeta. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 2 No. 1.
- Jakarta: Rajawali.
- Johanes Eliezer Ayer (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal JIMAWA*



- Kadarisman, M. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : Rajawali Pers.
- Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Mangkunegara, A. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18 No. 1.
- Literatur Buku: Administratif dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manusia. Yogyakarta: Teknosain.
- Nurhayati, E. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta. Sahadi. (2018). Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer: Riset Sumber Daya
- Riani (2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Automotive compressor Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Roni Fadli (2019) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At-Tafkir Ciputat. *Jurnal Ekonomi Unpam*
- Rumondor, R. B., dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara. *Jurnal Manajemen*.
- Sastrohadiwiryo, S. &. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama. *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Suluttenggomaltu. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 2. Samsudin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Supomo, R. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama 68 Widya.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana.
- Suwanta (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal JIMAWA*
- Suwatno., d. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 17 No. 1. Up Date PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro. Vol. 4 No. 3. *Jurnal Ilmiah Prodi Manejemen Universitas Pamulang*
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manejemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No 2
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers. Literatur Jurnal.
- Yogyakarta: CAPS.



Yogyakarta:Pustaka Belajar.