



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAMI IDEA INDONESIA JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KAMI IDEA INDONESIA SOUTH JAKARTA

Nabilla Mardhatilah¹, Nindie Ellesia²

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

Email : nabillamardhatilah29@gmail.com ^{1*}, dosen02292@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 14-05-2025

Revised : 16-05-2025

Accepted : 18-05-2025

Published : 21-05-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of the motivation and work discipline variables on employee performance at PT Kami Idea Indonesia, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a descriptive quantitative approach, with data collection conducted through questionnaire distribution. The population in this study consists of all employees of PT Kami Idea Indonesia, totaling 128 individuals. The sample includes 56 respondents, selected using the Slovin method with a 10% margin of error. The results of the study indicate that there is a positive and significant partial effect of the Motivation variable (X1) on Employee Performance (Y) at PT Kami Idea Indonesia, as evidenced by the motivation variable having a t-value (t-hitung) of 10.020, which is greater than the t-table (t-tabel) value of 2.006, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{01} is rejected, and H_{a1} is accepted. Similarly, there is a positive and significant partial effect of the Work Discipline variable (X2) on Employee Performance (Y), as evidenced by the work discipline variable having a t-value (t-hitung) of 11.556, which is greater than the t-table (t-tabel) value of 2.006, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{02} is rejected, and H_{a2} is accepted. Furthermore, there is a positive and significant simultaneous effect of the Motivation (X1) and Work Discipline (X2) variables on Employee Performance (Y) at PT Kami Idea Indonesia, as evidenced by the F-value (F-hitung) of 99.047, which is greater than the F-table (F-tabel) value of 3.17, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, H_{03} is rejected, and H_{a3} is accepted. The results of the coefficient of determination (R-square) test show an R-square value of 0.789, indicating that the Motivation (X1) and Work Discipline (X2) variables contribute 78.9% to Employee Performance (Y), while the remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Kami Idea Indonesia sebanyak 128 orang. Dan sampel sebanyak 56 responden menggunakan metode slovin dengan *margin error* 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kami Idea Indonesia, yang dibuktikan dengan variabel motivasi memiliki nilai thitung 10,020 > nilai ttabel 2,006 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada



variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kami Idea Indonesia, yang dibuktikan dengan variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} 11,556 > t_{tabel} 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{o2} ditolak H_{a2} diterima. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kami Idea Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 99,047 > F_{tabel} 3,17$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,789 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,9% dan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawainya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja mencerminkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Fahmi (2021:226), “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Maka dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tugas-tugas, dan tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut. Lebih lanjut menurut Afandi (2018:83), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja yang optimal.

Selaras dengan penjelasan diatas, PT Kami Idea Indonesia adalah sebuah perusahaan dalam bidang ritel yang memproduksi pakaian wanita muslim modern. Disinilah karyawan bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pelayanan. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, terdapat sejumlah karyawan yang memiliki motivasi kerja di bawah rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Contohnya, masih ada tantangan dalam hal motivasi dan disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh adanya karyawan yang tidak datang tepat waktu saat masuk kerja.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:


Tabel 1. 1 Data Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey (Orang)	Pencapaian			
				Tercapai		Tidak Tercapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Balas Jasa	Perusahaan memberikan balas jasa berbentuk barang, jasa, dan uang.	32	30	94%	2	6%
2	Pengakuan	Perusahaan memberikan dorongan kinerja yang optimal baik secara tim maupun individu.	32	30	94%	2	6%
3	Suasana Kerja	Perusahaan dapat menciptakan rasa aman dan karyawan dapat menciptakan rasa nyaman sesama rekan kerja.	32	23	72%	9	28%
4	Kesejahteraan	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan, dan tunjangan hari tua.	32	26	81%	6	19%
5	Penghargaan	Perusahaan memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang berprestasi.	32	22	69%	10	31%

Sumber: Pra Survey PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Kami Idea Indonesia masih belum tercapai dengan maksimal, hal ini dibuktikan dengan indikator motivasi suasana kerja yang 28% tidak disetujui oleh karyawan atau dianggap tidak tercapai. Dan indikator penghargaan dengan presentase 31% tidak tercapai. Maka dengan ini perlu adanya peningkatan motivasi untuk karyawan agar tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan

Masalah lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. PT Kami Idea Indonesia menyadari bahwa tingkat disiplin karyawan belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sebagaimana data di bawah ini.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Tahun 2021

Bulan	2021				
	Karyawan	Hadir	Izin	Cuti	Sakit
Januari	91	238	4	8	3
Februari	91	220	0	13	7
Maret	91	728	5	30	4
April	91	309	3	3	6
Mei	91	430	0	66	3
Juni	91	1087	4	22	9
Juli	91	489	2	3	2
Agustus	91	910	0	12	4
September	91	1125	3	10	4
Oktober	91	559	6	8	6
November	91	1355	9	18	2
Desember	91	1419	4	26	6

Sumber: PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, di olah 2024

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Tahun 2022**

Bulan	2022				
	Karyawan	Hadir	Izin	Cuti	Sakit
Januari	117	1438	2	23	10
Februari	117	1206	1	2	3
Maret	117	1524	5	33	6
April	117	1527	0	5	5
Mei	117	1016	5	44	6
Juni	117	1375	6	15	13
Juli	117	1685	4	20	10
Agustus	117	1986	14	36	19
September	117	1950	19	34	27
Oktober	117	2047	7	69	18
November	117	2119	14	64	46
Desember	117	2167	24	124	39

Sumber: PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, di olah 2024

Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	2023				
	Karyawan	Hadir	Izin	Cuti	Sakit
Januari	128	2280	24	85	48
Februari	128	2341	18	123	57
Maret	128	2674	19	120	52
April	128	1832	15	104	47
Mei	128	2389	18	99	47
Juni	128	2234	23	70	27
Juli	128	2294	19	110	31
Agustus	128	2331	28	120	43
September	128	2321	6	96	49
Oktober	128	2492	8	68	42
November	128	1480	5	97	29
Desember	128	2163	21	117	42

Sumber: PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, di olah 2024

Dari data diatas selama 3 tahun terakhir absensi ketidakhadiran karyawan berdasarkan indikator izin, cuti dan sakit pada PT Kami Idea Indonesia semakin meningkat di setiap tahunnya ini juga disebabkan karena di setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah karyawan, dan menjadikan suatu yang sangat penting karena ketidakhadiran pegawai merupakan sikap disiplin yang menurunkan kinerja karyawan. Padahal manajemen menargetkan *zero absen*. Dapat dilihat tingkat absensi pada tahun 2021 untuk jumlah kehadiran terdapat kesenjangan pada bulan Januari dan Februari karena ditahun tersebut masih terdampak *Virus Covid19* yang mengharuskan karyawan bekerja di rumah atau WFH (*Work From Home*), itu terjadi karena ketidaksiapan perusahaan untuk mengatur absensi karyawan secara online. Pada tahun 2022 mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan pada indikator cuti pada bulan Desember karena bertepatan dengan akhir tahun. Dan ditahun 2023 dengan jumlah karyawan yang terus meningkat menyebabkan terjadinya peningkatan ketidakhadiran karyawan di tiga indikator yaitu izin, cuti dan sakit secara signifikan pada tahun tersebut.

Menurut Silalahi (2021), kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

**Tabel 1. 5 Laporan Penilaian Kinerja**

No	Keterangan	Rata-rata %	2021	2022	2023	Nilai
1	Kemampuan & Hasil Yang Dicapai	100%	94%	80%	83%	86%
2	Semangat Kerja	100%	93%	86%	77%	85%
3	Pengembangan Diri	100%	89%	87%	97%	91%
4	Mutu dan Efisiensi	100%	90%	88%	93%	90%
Nilai Rata-rata Pertahun			92%	85%	87%	88%

Sumber: PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, di olah 2024

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Kami Idea Indonesia untuk poin kemampuan dan hasil yang dicapai yaitu 86%. Kemudian poin semangat kerja yaitu 85%. Lalu poin pengembangan diri yaitu 91%. Serta poin terakhir mutu dan efisiensi yaitu 90%. Sedangkan nilai rata-rata pada PT Kami Idea Indonesia yaitu 100% artinya dari ke empat poin diatas masih belum mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan hasil diatas yang menjadi permasalahan utama adalah poin kedua yaitu semangat kerja. Maka perlu adanya pelatihan, tindakan tegas dan memberikan motivasi yang lebih diutamakan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half* dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi

3. Uji Regresi Linier

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 dan X2, dengan variabel Y dimana ketiga variabel tersebut X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) sebagai variabel bebas, dan Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel terikat.

4. Uji Koefisien Korelasi

Alisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial atau simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel independen (Y) yang dinyatakan dalam persentase



6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Ket.
1	Pemberian gaji yang sesuai memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.	0.633	0.263	VALID
2	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan saat ini.	0.702	0.263	VALID
3	Kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman.	0.672	0.263	VALID
4	Sarana dan prasarana di perusahaan sangat memadai untuk membuat saya bersemangat kerja.	0.708	0.263	VALID
5	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mendukung dalam kelancaran bekerja.	0.698	0.263	VALID
6	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja.	0.487	0.263	VALID
7	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan.	0.590	0.263	VALID
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	0.739	0.263	VALID
9	Saya selalu mendapat pujian atas hasil kerja yang baik.	0.557	0.263	VALID
10	Saya selalu mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	0.594	0.263	VALID
11	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.	0.592	0.263	VALID
12	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	0.733	0.263	VALID

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel (0.263). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Motivasi (X1) dinyatakan **VALID**.


Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Corrected item - Total Correlation	r _{tabel}	Ket.
1	Saya selalu mengenakan atribut/seragam saat bekerja.	0.600	0.263	VALID
2	Saya selalu mematuhi peraturan/SOP yang ditetapkan perusahaan.	0.675	0.263	VALID
3	Saya tidak pernah menerima teguran akibat kelalaian kerja.	0.485	0.263	VALID
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.	0.611	0.263	VALID
5	Saya menggunakan fasilitas kerja (telepon genggam, Kamera, Laptop) dengan baik untuk kepentingan bekerja.	0.651	0.263	VALID
6	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.	0.574	0.263	VALID
7	Saya tidak pernah mangkir (absen) saat bekerja tanpa alasan.	0.502	0.263	VALID
8	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.	0.575	0.263	VALID
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	0.679	0.263	VALID
10	Saya dapat menyelesaikan tugas secara individu tanpa menunggu karyawan lain untuk memaksimalkan waktu yang diberikan perusahaan.	0.438	0.263	VALID

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel (0.263). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan **VALID**.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Corrected item - Total Correlation	r _{tabel}	Ket.
1	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan keinginan atasan dan juga konsumen.	0.725	0.263	VALID
2	Saya tidak pernah menerima keluhan dari atasan ataupun konsumen terkait hasil kerja saya.	0.585	0.263	VALID
3	Saya sangat menguasai pekerjaan yang dikerjakan.	0.826	0.263	VALID
4	Saya memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai pekerjaan yang dijalankan.	0.714	0.263	VALID
5	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	0.597	0.263	VALID
6	Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja dan atasan terkait pekerjaan agar tidak terjadi kesalahpahaman.	0.726	0.263	VALID
7	Saya selalu bisa mengatasi kendala yang dihadapi saat bekerja.	0.611	0.263	VALID
8	Saya selalu bekerja dengan profesional dan tidak membawa masalah pribadi saat bekerja.	0.666	0.263	VALID
9	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0.601	0.263	VALID
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan maksimal.	0.684	0.263	VALID
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.	0.634	0.263	VALID
12	Saya tidak merasa keberatan dengan target waktu yang ditetapkan.	0.661	0.263	VALID

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.263). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kinerja Karyawan (X2) dinyatakan **VALID**.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	12	0,867	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10	0,777	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,883	0,600	Reliabel

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan **Reliabel**. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,80273839
Most Extreme Differences	Absolute		0,078
	Positive		0,062
	Negative		-0,078
Test Statistic			0,078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,532
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,519
		Upper Bound	0,544
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000			

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed)^c sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka data berdistribusi normal.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,481	3,106		0,155	0,878		
	Motivasi	0,416	0,095	0,407	4,393	0,000	0,465	2,152
	Disiplin Kerja	0,679	0,115	0,546	5,901	0,000	0,465	2,152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada kolom *Tolerance* mendapatkan nilai 0,465 atau lebih besar dari 0,01 ($0,465 > 0,01$). Sedangkan pada kolom VIF mendapatkan nilai 2,152 atau lebih kecil dari 10 ($1,656 < 10$). Maka dapat disimpulkan **tidak terdapat gejala** multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	0,789	0,781	2,855	1,825
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* diatas, diperoleh nilai dU (1,643) $< d$ (1,825) $< (4 - dU)$ (2,357). Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak ada autokorelasi** dalam residual model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,053	3,264		0,323	0,748
	Motivasi	-0,013	0,081	-0,026	-0,157	0,876
	Disiplin Kerja	0,050	0,086	0,096	0,581	0,564

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel gaya Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser diatas, pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,876 lebih besar dari 0,05 ($0,876 > 0,05$). Dan pada variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,564 yang juga lebih besar dari 0,05 ($0,564 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi gangguan** heteroskedastisitas pada data ini dan layak digunakan sebagai data penelitian.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,481	3,106		0,155
	Motivasi	0,416	0,095	0,407	0,000
	Disiplin Kerja	0,679	0,115	0,546	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,481 + 0,416X_1 + 0,679X_2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,481 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada (nilai X1 dan X2 = 0), maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,481 point
- Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,416 bernilai positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,416 point
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,679 bernilai positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,679 point

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan Variabel Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.888 ^a	0,789	0,781	2,855	0,789	99,047	2	53	0,000

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

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi secara simultan diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Korelasi antara variabel dengan nilai R sebesar 0,888. Maka dapat disimpulkan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki **tingkat hubungan yang sangat kuat**.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Variabel Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	0,789	0,781	2,855

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

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan diatas, diperoleh nilai koefisien R square sebesar 0,789 atau 78,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,789 atau 78,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100-78,9\%) = 21,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,378	3,571		1,700	0,095
	Motivasi	0,825	0,82	0,806	10,020	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diatas, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 10,020 >$ nilai $t_{tabel} 2,006$. Maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, yang berarti **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan** antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,003	3,287		1,826	0,073
	Disiplin Kerja	1,049	0,091	0,844	11,556	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diatas, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 11,556 >$ nilai $t_{tabel} 2,006$. Maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang berarti **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan** antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan Variabel Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614,813	2	807,407	99,047	.000 ^b
	Residual	432,044	53	8,152		
	Total	2046,857	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja Motivasi						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data SPSS 27.0 diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diatas, diperoleh nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 99,047 > \text{nilai } F_{tabel} 3,17$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti **terdapat pengaruh yang signifikan** secara simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kami Idea Indonesia Jakarta Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai analisis regresi sebesar 0,825 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,825 poin. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,806, hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650 atau 65% mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10,020 > t_{tabel} = 2,006$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai analisis regresi sebesar 1,049 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,049 poin. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,844, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 atau 71,2% mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap perubahan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11,556 > t_{tabel} = 2,006$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y = 0,481 + 0,416X_1 + 0,679X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 sehingga hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 atau 78,9% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 78,9% terhadap perubahan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 99,047 > F_{tabel} = 3,17$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, M., (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke – 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2021) Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.



- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132.
- Nurbaya, S., (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Cetakan Pertama. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Putra, R. D. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Bandung (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama).
- Revi, W. (2023). Gaya Kepemimpinan Dengan Pendekatan 4.0 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Ranah Ampek Hulu Tapan) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).
- Sedarmayanti. (2017) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., ... & Fitrianna, N. (2021). Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2013) Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Depok: Rajawali Pers
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Akbar, I. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATU MULTINDO PERKASA CIGUDEG BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 160-169.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Darmadi, D., lilis Suyani, N., Syatoto, I., Budiman, S., & Eka, P. D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1466-1472.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Jannah, N. A. Y., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9-18.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra adiperkasa di jakarta pusat. *Jurnal ekonomi efektif*, 4(3).



- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 164-174.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Susanto, Eko. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/296> (diunduh pada tanggal 20 Juni 2024).
- Sutoro, M., & Darmadi, D. (2024). Studi Kausalitas Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kcu Fatmawati. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(4), 1045-1054.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.