JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAIA PRIMA PROTEKSINDO JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GAIA PRIMA PROTEKSINDO, SOUTH JAKARTA

Dewi Mulyana[1], Windy Gustia Wardani[2*]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dewimulyanaa10@gmail.com[1] , dosen01579@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 02-08-2025
Revised : 04-08-2025
Accepted : 06-08-2025
Pulished : 08-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Gaia Prima Proteksindo. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is the saturated sampling technique and the research sample was 65 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing consisting of normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression, multiple linear regression testing, correlation coefficients, determination coefficient testing, hypothesis testing consisting of partial t-tests adn simultan f-tests. The research results show that: Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Gaia Prima Proteksindo, this can be proven from the calculated tvalue of 15.969 > ttable 1.998 with a level of sig <,001 < 0.05, it is known that the determination coefficient value of Work Discipline has an effect of 80% on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Gaia Prima Proteksindo, this can be proven from the calculated t value of 13.374 > t table 1.998 with a level of Sig <,001 < 0.05, it is known that the determination coefficient value of Motivation has an effect of 74% on employee performance. Simultaneously The results of the study indicate that there is a significant influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Gaia Prima Proteksindo with So Fcount > from Ftable (α 0.05) or 137.511> 3.15, with a significant level of 0.000 because <,001 <0.05. The Adjusted R-square value (determination coefficient) is 0.810, so it can be concluded that the variables of Discipline and Work Motivation have an influential contribution to the Employee Performance variable of 81%, while the remaining 19% is influenced by other factors or variables that were not examined in this study

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dan sampel penelitian adalah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas,

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 15.969 > t_{tabel} 1.998 dengan tingkat sig <,001<0,05, diketahui nilai koefisien determinasi disiplin kerja berpengaruh sebesar 80% terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 13.374 > t_{tabel} 1.998) dengan tingkat Sig <,001 < 0,05, diketahui nilai koefisien determinasi motivasi berpengaruh sebesar 74% terhadap kinerja karyawan. Secara Simultan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo dengan nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} (0,05) atau 137,511 > 3,15, dengan tingkat signifikan sebesar <,001 karena (<,001 < 0,05). nilai adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,810, maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dan motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Gaia Prima Proteksindo, merupakan salah satu perusahaan jasa keamanan, tepatnya di Jalan Bintaro Permai No.1 Rt.5/Rw.3 Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan. Sebagai penyedia layanan keamanan, PT Gaia Prima Proteksindo berkomitmen untuk memastikan klien tetap memiliki kemampuan untuk fokus dalam menjalankan bisnis inti mereka dan tumbuh dengan aman mencapai target dan tujuan. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting karena kinerja sebagai tujuan seseorang untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu masalah kinerja karyawan akan baik jika ditunjang oleh adanya suatu kualitas kehidupan kerja. Sehingga karyawan dapat lebih memahami mengenai tugas-tugas, dan tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja karyawan ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan. Berikut ini adalah data penilain kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan dimana berdasarkan data penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya yang dirangkum dalam tabel berikut ini :

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Pegawai PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan 2023

No.	Aspek Penialaian	Total	Jumlah Pencapaian Pengukuran			Kinerja
			Target	Tidak Mencapai Target	Penilaian Kinerja	
1	Tanggung Jawab	65	38	27	38/65 = 58%	Buruk
2	Kerjasama	65	36	29	36/65 = 55%	Buruk
3	Disiplin / Kehadiran	65	33	32	33/65 = 50%	Buruk
4	Kemampuan / Skill	65	55	10	55/65 = 84%	Baik
5	Prestasi Kerja	65	50	15	54 /65 = 77%	Cukup
Rata – Rata		**325**	**212**	**113**	**65,2%**	**Cukup**

Sumber: PT Gaia Prima Proteksindo

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan pada tahun 2023 memasuki kriteria cukup baik, terlihat jelas aspek penilaian buruk ada tiga yaitu tanggung jawab, kerjasama dan disiplin atau kehadiran adalah kriteria paling terendah dimana hal ini merupakan sebuah kekhawatiran besar bagi perusahaan karena masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini menandakan karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT Gaia Prima Proteksindo

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja			Jumlah
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
2021	65	30	15	20	65
2022	65	35	15	15	65
2023	65	36	13	16	65

Sumber: Data Absensi Karyawan PT Gaia Prima Proteksindo

Dari tabel 1.2 berdasarkan data di atas terlihat bahwa absensi karyawan sering kali terlambat dan sering tidak hadir tanpa keterangan, hal ini berarti karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang kesadaran akan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Tingkat ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang masih rendah, hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan terhadap organisasi kurang efektif dan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Maka perlu adanya sanksi bagi pegawai yang datang terlambat karena suatu kedisiplinan kerja meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut

Tabel 1. 3
Pemberian Motivasi PT Gaia Prima Proteksindo Tahun 2022-2023

No	Pemberian Motivasi (Materil dan non materil)	2022	2023
1	Fasilitas tempat tinggal	Tidak	Tidak
2	Jaminan kesehatan dan hari tua	Ada	Ada
3	Tunjangan transportasi	Tidak	Tidak
4	THR	Ada	Ada
5	Uang lembur	Tidak	Tidak
6	Uang Makan	Ada	Ada
7	Pemberian reward	Tidak	Tidak

Sumber: Data PT Gaia Prima Proteksindo

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan terdapat masalah terkait pemberian pada motivasi kerja di PT Gaia Prima Proteksindo tahun 2022-2023. Dilihat dari beberapa pemberian motivasi masih belum terpenuhi. Hal ini berpengaruh pada semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maka pentingnya pemberian motivasi ini dapat tercapai dengan baik seluruhnya untuk karyawan di perusahaan akan merasa dihargai dan lebih maksimal dalam bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya diberikan secara penuh yang menjadi hak bagi karyawan untuk membuat motivasi kerja semakin meningkat.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018:133) “Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik”.

2. Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020:110) “Motivasi mempersoalkan masalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2020:111) “mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

3. Kinerja Karyawan

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesunggunya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020:1) “Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Tujuan dan kemampuan				
1	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik	0,833	0,244	VALID
2	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja	0,801	0,244	VALID
Teladan pimpinan				
3	Pemimpin saya memberi teladan yang baik bagi karyawan	0,787	0,244	VALID
4	Pemimpin saya bersikap adil dalam menegakan kedisiplinan	0,691	0,244	VALID
Balas jasa				
5	Saya menerima gaji tepat waktu	0,845	0,244	VALID
6	Saya menerima gaji sesuai daftar gaji	0,863	0,244	VALID
Keadilan				
7	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan penjelasan atau membela diri sebelum keputusan disiplin diambil	0,822	0,244	VALID
8	Saya diperlakukan sama dalam penerapan aturan disiplin,tanpa adanya favoritisme atau diskriminasi	0,774	0,244	VALID
Waskat				
9	Pemimpin saya memberikan pengawasan yang aktif	0,782	0,244	VALID
10	Pemimpin saya secara langsung mengatasi masalah yang ada	0,824	0,244	VALID
Sanksi hukuman				
11	Saya diberikan pelatihan tentang kebijakan disiplin dan sanksi, sehingga mereka memahami aturan dan konsekuensinya	0,836	0,244	VALID
12	Sanksi yang diberikan untuk pelanggaran tertentu diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan tanpa terkecuali	0,850	0,244	VALID
Ketegasan				
13	Sanksi yang diberikan untuk pelanggaran tertentu diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan tanpa terkecuali	0,770	0,244	VALID
14	Setiap pelanggaran disiplin ditangani secara cepat dan efektif untuk mencegah terulangnya kesalahan yang sama	0,764	0,244	VALID

Hubungan kemanusiaan				
15	Fokus pada mecari solusi bersama ketika pelanggaran terjadi,bukan hanya menghukum	0,812	0,244	VALID
16	Memberikan umpan balik positif secara berkala untuk mendorong perilaku baik dan menciptakan lingkungan yang mendukung	0,792	0,244	VALID

Sumber : SPSS 30

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, semua pernyataan pada Disiplin memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid. Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi sebagai berikut

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Prestasi				
1	Karyawan diberikan tujuan yang spesifik,terukur,dan realistis yang memberikan arah dan fokus dalam pekerjaan mereka	0,792	0,244	VALID
2	Adanya rencana pengembangan karir yang jelas,sehingga karyawan memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang	0,678	0,244	VALID
Pengakuan				
3	Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	0,776	0,244	VALID
4	Saya terdorong menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan	0,735	0,244	VALID
Suasana kerja				
5	Lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pekerja	0,769	0,244	VALID
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,686	0,244	VALID
Kesejahteraan				
7	Saya puas dengan gaji yang diterima sehingga terdorong dalam melakukan pekerjaan	0,789	0,244	VALID
8	Program yang mendukung kesejahteraan finansial karyawan,seperti pelatihan pengelolaan keuangan atau bantuan dalam perencanaan pensiun	0,765	0,244	VALID
Penghargaan				
9	Karyawan menerima pengharagaan atau pengakuan yang adil atas prestasi mereka,meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi	0,757	0,244	VALID

10	Adanya peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan	0,712	0,244	VALID

Sumber : SPSS 30

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, semua pernyataan pada Motivasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid. Adapun hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Kualitas				
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP	0,864	0,244	VALID
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP	0,865	0,244	VALID
Kuantitas				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0,813	0,244	VALID
4	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan	0,825	0,244	VALID
Pelaksanaan tugas				
5	Saya menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia secara efisien dalam melaksanakan tugas	0,839	0,244	VALID
6	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam tugas atau lingkungan kerja,menjaga produktivitas	0,825	0,244	VALID
Tanggung jawab				
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0,873	0,244	VALID
8	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0,833	0,244	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, semua pernyataan pada Kinerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,969	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,936	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30 (2024)

Menurut hasil penelitian tabel 4.10 pada variabel Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan ada nilai Cronbach Alpha > 0,600. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan realibel, yang artinya bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51790974
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,069
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		,200[d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai 200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,184	5,436
	Motivasi	,184	5,436
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Berdasarkan pada tabel 4.12 Disiplin Kerja mempunyai nilai tolerance 0,184 < 1 dengan nilai VIF 5,436 < 10,00 dan variabel motivasi mempunyai nilai tolerance 0,184 < 1 dengan nilai VIF 5,436 < 10,00. dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi tidak terjadi gejala multikolinearitas

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.620	.944		.657	.513
	Disiplin Kerja	.091	.042	.602	2.132	.037
	Motivasi	-.102	.073	-.394	-1.394	.168

a. Dependent Variable: Abs_RES

variable X_2 Motivasi 168 > 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 16
Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	1.294	1.478		,875	,385		
Disiplin Kerja	,338	,066	,645	5.078	<,001	,184	5.436
Motivasi	,249	,114	,277	2.184	,033	,184	5.436

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:
Y = 1.294 + 0,338 X1 + 0,249 X2 + 1.294
Dimana X1 = Disiplin Kerja
Dimana X2 = Motivasi
Dimana Y = Kinerja Karyawan
Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 1.294
Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut :

a. Nilai tetap sebesar 1.294 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.294 satuan
b. Nilai 0,338 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Disiplin Kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,338 satuan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

c. Nilai 0,249 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,249 pada motivasi, maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Motivasi akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,249 satuan

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903[a]	,816	,810	2.558
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (x_2) nilai R sebesar 0,903 artinya hubungan yang sangat kuat dikedua variabel tersebut dimana nilai koefisien dengan skala sebesar 0,800-1.000 secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903[a]	,816	,810	2.558
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Berdasarkan tabel 4.24, diperoleh nilai Adjusted R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,810, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4. 25
Hasil Uji T Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.509	1.409		1.780	,080
	Disiplin Kerja	,469	,029	,895	15.969	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

6. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.25 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 15.969 dan signifikansi <,001**.** Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (15.969 > 1.998) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (<,001 < 0,005) maka Ha diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 4. 26
Hasil Uji T Parsial Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.641	1.742		,942	,350
	Motivasi	,772	,058	,860	13.374	<,001
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 13.374 dan signifikansi <,001**.** Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (13.374 > 1.998) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (<,001 < 0,005) maka Ha diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 27
Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1799.848	2	899.924	137.511	<,001[b]
	Residual	405.752	62	6.544		
	Total	2205.600	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 30

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 137,511 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 62 sebesar 3,15. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 137.511 > 3,15, dengan tingkat signifikan sebesar <,001 karena <,001 < 0,05 ,maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 8, Agustus 2025
E-ISSN : 3047-7824

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Gaia Prima Proteksindo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana Y= 2.509 + 0,469 X_1. Nilai konsisten (a) sebesar 2.509 menyatakan bahwa jika Disiplin kerja tidak bertambah maka kinerja tetap bernilai. Hal ini juga ditujukan dengan hasil pengujian t_{hitung} sebesar 15.969 dan signifikan sebesar <,001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (15.969 > 1.998) dan signifikan lebih kecil dari 5% yaitu sig (<,001 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat dinyatakan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana Y= 1.641 + 0,772 X_2 . Nilai konsisten (a) sebesar 1.641 menyatakan bahwa jika Motivasi tidak bertambah maka kinerja tetap bernilai. Hal ini juga ditujukan dengan hasil pengujian t_{hitung} sebesar 13.374 dan signifikan sebesar <.001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (13.374 > 1.998) dan signifikan lebih kecil dari 5% yaitu sig (<,001 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat dinyatakan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo. Hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier berganda Y= 1.294 + 0,338X_1 + 0,249X_2 + 1.294 . Nilai konsisten (a) sebesar 1.294 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja dan Motivasi tidak bertambah maka kinerja karyawan tetap bernilai. Hal ini juga ditujukan dengan hasil pengujian berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.21 yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 137.511 sedangkan F_{tabel} (0,05) untuk n = 62 sebesar 3,15. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (0,05) atau 137.511 > 3,15, dengan tingkat signifikan sebesar <,001 karena <,001 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, *16*(2).

Darmawan. (2020). *Motivasi Kerja dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.*

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 264

Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening..

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Erlangga University Press.

Fitriawati, P., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(3), 894-903.

Ghozali, Imam. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro*: Semarang

Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara* : Jakarta.

Jayanti, R. D., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(2), 133-141.

Kencana, P. N., Munadjat, B., & Wardani, W. G. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. SIERAD PRODUCE, TBK BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *6*(3), 680-688.

Kristanti, Desi dan ria Lestari Pangestuti. (2018). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendikia* : Surabaya.

Kusjono, G., Gunawan, F. A., & Suprianto, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, *2*(1), 11-19.

Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, *7*(2), 185-205.

Muttaqin, M. Z., & Wardani, W. G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. *JURNAL KONSISTEN*, *1*(4), 36-46.

Ningrat, Fitriani, E., & Anjani. (2020). *Motivasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Depublish.

Ningtias, A. M. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, *1*(3), 169-175.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategi di Jakarta Pusat. *Jurnal Distrubsi Bisnis*, 5(2).

Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Bandung: Yrama Widya.*

Panuluh, T. (2019). Kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(4), 6095–6101.

Pratiwi, N., Ningsih, R., & Putrini, D. (2022). Analisis kinerja pegawai dalam manajemen modern. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 81–90.

Prawirosentono, S. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Purwati, H., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 45–52.

Robbins. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Samsudin, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta CV* : Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT. Alfabeta* ; Bandung.

Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana* : Jakarta.

Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(2), 471-484.

Syaiful, A., Pramono, R., & Supardi. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Sains dan Humaniora*, 10(3), 305–312.

Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel wisma nusantara tondano sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *10*(2), 770-778

Wardani, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang*, *2*(4), 51-62.

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *10*(4).