



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KREASI KEMASINDO-KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BINTANG KREASI KEMASINDO-TANGERANG REGENCY

Yeni¹, Theobaldus Boro Tura²

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

Email: nazifaalmahyramecca01042023@gmail.com^{1*}, dosen00660@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 04-08-2025

Revised : 05-08-2025

Accepted : 07-08-2025

Published : 10-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bintang Kreasi Kemasindo, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling method, in which the entire population of 50 employees was taken as the research sample. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. The correlation coefficient is 0.682 (strong category), and the coefficient of determination is 46.5%. The t-test result shows a t-count = 2.744 > t-table = 2.010 with a significance value of 0.000 < 0.05. Work Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance. The correlation coefficient is 0.751 (strong category), and the coefficient of determination is 56.4%. The t-test shows a t-count = 4.387 > t-table = 2.010 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance, as shown by the multiple linear regression equation $Y = 9.283 + 0.340 X_1 + 0.436 X_2$. The correlation coefficient is 0.797 (very strong category), and the coefficient of determination is 63.6%. The F-test shows an F-count = 51.461 > F-table = 3.195 with a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, it can be concluded that both Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bintang Kreasi Kemasindo, Tangerang Regency, both partially and simultaneously.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 50 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 (kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 46,5%. Uji t menghasilkan nilai t hitung = 2,744 > t tabel = 2,010 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,751



(kategori kuat) dan koefisien determinasi sebesar 56,4%. Uji t menunjukkan nilai t hitung = 4,387 > t tabel = 2,010 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 9,283 + 0,340 X_1 + 0,436 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 (kategori sangat kuat) dan koefisien determinasi sebesar 63,6%. Uji F menghasilkan nilai F hitung = 51,461 > F tabel = 3,195 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka pekerjaan akan melambat, kinerja perusahaan juga akan menurun, dan tujuan perusahaan tidak tercapai, sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal karena perusahaan sulit untuk bergerak maju. Penulis akan memberikan gambaran yang lebih jelas dari hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Bintang Kreasi kemasindo-Kabupaten Tangerang, data yang penulis ambil dari indikator disiplin kerja yaitu kehadiran kerja karyawan atau absensi. Berikut lampiran data yang penulis ambil dari PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
Per Januari – Desember 2022
PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Pegawai Tidak Hadir			Jumlah Pegawai Telat Hadir
		I	S	A	
Januari	50	5	6	5	10
Februari	50	3	2	4	5
Maret	50	5	4	4	8
April	50	4	3	3	9
Mei	50	3	2	6	6
Juni	50	4	5	4	8
Juli	50	3	4	5	7
Agustus	50	3	3	4	8
September	50	4	4	3	6
Oktober	50	4	5	4	9
November	50	3	4	5	8
Desember	50	5	5	6	8

(Sumber Pra Survei PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan tabel di atas, tingkat keterlambatan karyawan PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang cukup tinggi. Jam masuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 7.30 WIB dengan toleransi keterlambatan yaitu 10 menit. Berdasarkan data tahun 2022 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Januari dengan total keterlambatan mencapai 10 orang, dan yang paling rendah terjadi pada bulan Februari dengan total keterlambatan yaitu 5 orang. Tingkat keterlambatan yang tinggi ini dapat menyebabkan kinerja perusahaan PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang menurun, karena dapat menurunkan produktivitas tim



dan mengurangi jam kerja. Tingginya keterlambatan ini disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja bagi karyawan.

Tabel 1.2
Data Pemberian Insentif Karyawan
PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang
Per Tahun 2021 – 2023

Bulan	Tahun		
	2021	2022	2023
Januari	Rp 4,200,000	Rp 4,100,000	Rp 4,200,000
Februari	Rp 4,500,000	Rp 4,600,000	Rp 4,200,000
Maret	Rp 4,300,000	Rp 4,000,000	Rp 4,100,000
April	Rp 4,500,000	Rp 4,400,000	Rp 4,200,000
Mei	Rp 4,400,000	Rp 4,200,000	Rp 4,500,000
Juni	Rp 4,300,000	Rp 4,200,000	Rp 4,000,000
Juli	Rp 4,400,000	Rp 4,300,000	Rp 4,200,000
Agustus	Rp 4,500,000	Rp 4,500,000	Rp 4,400,000
September	Rp 4,400,000	Rp 4,300,000	Rp 4,100,000
Oktober	Rp 4,300,000	Rp 4,100,000	Rp 4,300,000
November	Rp 4,400,000	Rp 4,500,000	Rp 4,000,000
Desember	Rp 4,200,000	Rp 4,000,000	Rp 4,100,000
Total	Rp 52,400,000	Rp 51,200,000	Rp 50,300,000

(Sumber Pra Survei PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif di PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang menurun. Tahun 2021 pemberian insentif mencapai angka Rp. 52.400.000,- dan pada tahun 2022 menurun menjadi Rp 51.200.000,- lalu menurun kembali pada tahun 2023 menjadi Rp. 50.300.000,-. Penurunan pemberian insentif ini disebabkan oleh adanya kebijakan manajemen baru yang menetapkan sistem kompensasi lebih ketat dan selektif, di mana insentif hanya diberikan kepada karyawan dengan pencapaian tertentu atau berdasarkan evaluasi kinerja individu yang lebih ketat dari sebelumnya. Selain itu, faktor eksternal seperti kenaikan harga bahan baku juga turut memengaruhi alokasi anggaran perusahaan, ketika biaya operasional meningkat akibat lonjakan harga bahan baku, perusahaan terpaksa menekan pengeluaran lain, termasuk pengurangan insentif karyawan, demi menjaga stabilitas keuangan dan kelangsungan operasional perusahaan. Menurunnya pemberian insentif ini dapat membuat karyawan tidak merasa puas, sehingga kinerjanya menurun dan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan



Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang
Periode 2021-2023

Indikator	Jumlah Responden	Nilai Standar	2021	2022	2023	Keterangan
Pengetahuan Pekerjaan	50	100	85	80	75	Cukup
Memahami fungsi, tugas & alur pekerjaan pokok yang dilakukan secara rutin						
Kualitas Kerja	50	100	85	80	75	Cukup
Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan						
Displin	50	100	85	80	75	Cukup
Melakukan semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan						
Pencapaian Kerja	50	100	85	80	75	Cukup
Menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan						
Rata-rata Per Tahun			85%	80%	75%	Cukup

(Sumber Pra Survei PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun kinerja karyawan PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang6 menurun sebanyak 5% setiap tahunnya. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat terjadi karena beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi karyawan, manajemen perusahaan yang kurang baik, kurangnya disiplin waktu yang baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik pula, dan dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan sehingga merasa kurang nyaman dan kinerja yang mereka hasilkan menurun. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan, seperti menurunnya tingkat produktivitas yang dihasilkan sehingga dapat mempengaruhi tingkat pendapatan perusahaan dan mempengaruhi nama baik dari perusahaan itu sendiri

Tabel 1.4
Rekapitulasi Data Penjualan
PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang
Periode 2021-2023 (Rupiah dalam juta)

Bulan	2021		2022		2023	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	1,000	956	1,100	894	1,200	912
Februari	1,000	889	1,100	1,210	1,200	873
Maret	1,000	899	1,100	812	1,200	899
April	1,000	854	1,100	941	1,200	870
Mei	1,000	1,021	1,100	900	1,200	1,057
Juni	1,000	971	1,100	892	1,200	903
Juli	1,000	992	1,100	895	1,200	894
Agustus	1,000	877	1,100	957	1,200	870
September	1,000	981	1,100	912	1,200	889



Oktober	1,000	822	1,100	874	1,200	967
November	1,000	1,120	1,100	967	1,200	988
Desember	1,000	895	1,100	812	1,200	891
Total	12,000	11,367	13,200	11,066	14,400	11,013

(Sumber Pra Survei PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendapatan perusahaan menurun. Tahun 2021 total pendapatan perusahaan mencapai angka Rp. 11.367.000.000,- dan mencapai target bulanan sebanyak 2X pada bulan Mei dan November. Tahun 2022 pendapatan tahunan perusahaan mulai menurun secara drastis sebanyak Rp. 299.000.000,- dengan pendapatan Rp. 11.066.000.000,- dan hanya mencapai target bulanan sebanyak 1X saja pada bulan Februari. Tahun 2023 pendapatan perusahaan menurun kembali, dengan pendapatan hanya Rp. 11.013.000.000,- dan tidak mencapai target bulanan dan juga target tahunan yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang di mana target tahunan ini menyentuh angka Rp. 14.400.000.000,-. Menurunnya tingkat penjualan ini disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, sehingga tingkat produktivitas dan kinerja karyawan pun menurun, dan perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Mangkunegara (2019:45) “Disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.” Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020:68) “Disiplin kerja adalah tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap norma-norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.”

2. Motivasi Kerja

Menurut Bangun dan Astrid (2023:12) mengemukakan bahwa: “Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.” Menurut Afandi (2019:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.” Sedangkan menurut Ahmadiansah (2020:6) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan suatu aktivitas, seseorang yang semakin tinggi motivasinya, maka akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.”

3. Kinerja

Menurut Afandi (2020:83) “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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Menurut Jufrizen dan Hadi (2021:23) “Penting kinerja disuatu perusahaan menuntut pekerja atau karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan produktif, kinerja diartikan sebagai asset yang sangat penting guna



mengantarkan perusahaan atau instansi bersangkutan pada tujuan dan cita-cita yang diinginkan.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang menekankan pada pengukuran data secara objektif dan terukur. Menurut Sugiyono (2021:16), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	Disiplin Kerja (X_1)		Keterangan
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	
X1.1	0,823	0,278	Valid
X1.2	0,842	0,278	Valid
X1.3	0,791	0,278	Valid
X1.4	0,832	0,278	Valid
X1.5	0,861	0,278	Valid
X1.6	0,832	0,278	Valid
X1.7	0,803	0,278	Valid
X1.8	0,833	0,278	Valid
X1.9	0,767	0,278	Valid
X1.10	0,759	0,278	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka semua item pernyataan dalam indikator disiplin kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	Motivasi Kerja (X ₂)		Keterangan
	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	
X2.1	0,882	0,278	Valid
X2.2	0,932	0,278	Valid
X2.3	0,882	0,278	Valid
X2.4	0,856	0,278	Valid
X2.5	0,932	0,278	Valid
X2.6	0,861	0,278	Valid
X2.7	0,906	0,278	Valid
X2.8	0,860	0,278	Valid
X2.9	0,856	0,278	Valid
X2.10	0,893	0,278	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka semua item pernyataan dalam indikator Motivasi Kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan
	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	
X3.1	0,840	0,278	Valid
X3.2	0,841	0,278	Valid
X3.3	0,892	0,278	Valid
X3.4	0,829	0,278	Valid
X3.5	0,790	0,278	Valid
X3.6	0,832	0,278	Valid
X3.7	0,757	0,278	Valid
X3.8	0,787	0,278	Valid
X3.9	0,780	0,278	Valid
X3.10	0,855	0,278	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 (sepuluh) butir pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278 maka semua item pernyataan dalam indikator Kinerja Karyawan dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,943	10

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,943 < 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X₁) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,969	10

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,969 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X₂) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,946	10

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,946 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.86430178
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.089
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.089
<i>Test Statistic</i>		.089



Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikasinya dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.545	1.848		1.919	.061
	Disiplin_Kerja	-.127	.078	-.350	-1.638	.108
	Motivasi_Kerja	.108	.062	.371	1.737	.089

a. Dependent Variable: Lnei2

Sumber Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan Uji *Glejser* untuk variabel disiplin kerja (X_1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,108, dan untuk variabel motivasi kerja (X_2) nilai signifikansinya adalah 0,089. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dianggap layak dan valid untuk dipakai dalam analisis data penelitian ini

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.283	2.954		3.143	.003		
	Disiplin_Kerja	.340	.124	.339	2.744	.009	.436	2.294
	Motivasi_Kerja	.436	.099	.543	4.387	.000	.436	2.294

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikoleniaritas dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,436 $> 0,10$ dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 2,294 $< 10,00$ dan variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* 0,436 $> 0,10$ dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 2,294 $< 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi



3. Uji Regresi

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.283	2.954		3.143	.003
	Disiplin Kerja	.340	.124	.339	2.744	.009
	Motivasi Kerja	.436	.099	.543	4.387	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS 26, 2025

- Nilai konstanta sebesar 9,283 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 9,283 yang menunjukkan nilai positif. Jika variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif
- Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,340 dari persamaan ini berarti bahwa ketika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,340, dan sebaliknya ketika disiplin kerja menurun sebesar 0,340 maka kinerja karyawan ikut menurun
- Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,436 dari persamaan ini berarti bahwa ketika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,436, dan sebaliknya ketika motivasi kerja menurun sebesar 0,436 maka kinerja karyawan ikut menurun

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.20
Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.283	2.954		3.143	.003
	Disiplin_Kerja	.340	.124	.339	2.744	.000
	Motivasi_Kerja	.436	.099	.543	4.387	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber: Output SPSS 26, 2025

- Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,744 > 2,010$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang
- Pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,387 > 2,005$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang



Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1602.311	2	801.156	51.461	.000 ^b
	Residual	731.709	47	15.568		
	Total	2334.020	49			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*
b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(51,461 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang

5. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

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	.829 ^a	.687	.673	3.946	.687	51.461	2	47	.000

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

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,829 dan nilai sig. *F change* sebesar 0,000, atau 0,05 maka variabel Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1,000 yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.673	3.946

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

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,687. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 68,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara



itu, sisa pengaruh sebesar 31,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan nilai $t_{hitung} (2,744) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien determinasi sebesar 68,7% (0,687) Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang
2. Terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan nilai $t_{hitung} (4,387) > t_{tabel} (2,010)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien determinasi sebesar 68,7% (0,687) Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} (51,461) > F_{tabel} (3,195)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien determinasi sebesar 67,6% (0,676) Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Kreasi Kemasindo Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Media Akademi.
- _____ (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmadiansah. (2020). *Psikologi Kerja dan Motivasi Karyawan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Algifari. (2021). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arifianto, C. (2024). Dasar-dasar perilaku dan motivasi organisasi. Dalam A. Qohar & A. Rohman (Eds.), *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan* (Hal. 57-70). PT Penerbit Qriset Indonesia
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W., & Astrid, A. (2023). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Filippo, E. B., & Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Firmansyah, F. (2019). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- _____ (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Disiplin dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____ (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, H. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Randi. (2019). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Saifudin. (2020). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2021). *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____ (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sitorus, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siyoto, S. (2019). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- _____ (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- _____ (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.
- Supomo, B., & Nurhayati, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Adnan, H., Nazir, A., Seta, A. B., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bprs Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1), 42–50.
- Ayasih, Y., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Godong Ijo Asri Kota Depok. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 219-231.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522–534.



- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535–545.
- Gandung, M., Suwanto, S., Sunarsi, D., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2), 305–309.
- Masruroh, E., & Octaviani, I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Telemarketing Asuransi pada PT. Sun Life Financial Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(2), 318–327.
- Mulyani, Y., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Poly Packaging Industry Plant Jatake Tangerang. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23077–23083.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151–156.
- Permana, T. I., & Tura, T. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Antam Medika-Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22934–22940.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 178–189.