



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI WILAYAH KECAMATAN
PESANGGRAHAN**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF ALFAMIDI EMPLOYEES IN PESANGGRAHAN
DISTRICT***

Deni Utomo¹, Kemas Vivi Andayani²

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

Email: Denyedenhazard@gmail.com^{1*}, dosen01342@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 17-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at Alfamidi in the Pesanggrahan area. The type of research uses a quantitative method, and the sampling technique uses Slovin's formula with a total of 58 employees as the sample. The data analysis techniques used include: data instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing was conducted using the t-test and F-test. The analysis results show that work motivation partially has a positive effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 7.557 + 0.881X_1$. The correlation coefficient value of 0.942 indicates a very strong relationship level, and the coefficient of determination is 88.7%, meaning that employee performance is influenced by work motivation by 88.7%. This is supported by the t-test where $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($11.368 > 2.003$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Work discipline also partially has a positive effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 11.639 + 0.881X_2$. The correlation coefficient value of 0.961 indicates a very strong relationship and the coefficient of determination is 74.2%, meaning performance is influenced by work discipline by 74.2%. This is proven by the t-test where $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5.063 > 2.003$) and further supported by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results also show that work motivation and work discipline simultaneously have a significant positive effect on employee performance, as shown by the multiple linear regression equation $Y = 5.709 + 0.651X_1 + 0.291X_2$, with a correlation coefficient of 0.961 indicating a very strong relationship and a coefficient of determination of 92.3%, meaning performance is influenced by work motivation and work discipline by 92.3%. This is evidenced by the F-test where $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($329.841 > 3.16$) and reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, it is proven that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja pada Karyawan Alfamidi Di Wilayah Pesanggrahan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling menggunakan sampel slovin yaitu sebanyak 58 karyawan. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda,



koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 7.557 + 0.881X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,942 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 88,7% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 88,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($11,368 > 2,003$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 11.639 + 0.881X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 artinya memiliki hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 74,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 74,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,063 > 2,003$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5.709 + 0.651X_1 + 0.291X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 yang berarti memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 92,3% artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 92,3%. Hal ini dibuktikan dengan uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ($329.841 > 3,16$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja Karyawan

No	Aspek yang dinilai	KPI (Key Performance Indicator)	Bobot KPI (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Kualitas kerja	Saya mengetahui betul semua pekerjaan yang saya lakukan	20	100	95	19
2	Kuantitas Kerja	Saya selalu mengukur kinerja saat dalam waktu bekerja	20	100	87	17,4
3	Ketepatan Waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan hingga mencapai target yang telah ditentukan	20	100	84	16,8
4	Efektivitas	Saya telah bekerja dengan efektif dan sesuai harapan	20	100	73	14,6
5	Komitmen	Saya selalu memberikan hasil kerja yang maksimal	20	100	72	14,5

Sumber: Data prasurvey, 2024



Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian tidak pernah mencapai pada target yang diberikan, dibuktikan bahwa pada aspek kualitas kerja hanya mencapai 95%, sedangkan pada aspek kuantitas kerja hanya mencapai 87%, lalu pada aspek ketepatan waktu hanya mencapai 84%, kemudian pada aspek efektivitas waktu hanya mencapai 73%, selanjutnya pada aspek komitmen hanya mencapai 72%. Dikatakan bahwa semua aspek belu perlu adanya peningkatan guna mencapai target yang lebih baik.

Tabel 1.2
Pengukuran Motivasi Kerja

No	Aspek yang Dinilai	KPI (Key Performance Indicator)	Bobot KPI (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Kemajuan	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda saat ini menantang dan memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru?	20	100	90	18
2	Pengakuan	Apakah Anda merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi atau peningkatan karir?	20	100	80	16
3	Penghargaan	Seberapa sering Anda menerima pujian atau pengakuan dari atasan Anda atas pekerjaan yang sudah Anda lakukan dengan baik?	20	100	85	17
4	Tanggung Jawab	Apakah Anda merasa atasan Anda memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun untuk membantu Anda berkembang?	20	100	70	14
5	Kondisi Kerja	Apakah kondisi kerja saat ini telah sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan ?	20	100	75	15

Sumber: Data prasurvey, 2024

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pencapaian tidak pernah mencapai pada target yang diberikan, dibuktikan bahwa pada aspek kemajuan hanya mencapai 90%, sedangkan pada aspek pengakuan hanya mencapai 80%, lalu pada aspek penghargaan hanya mencapai 85%, kemudian pada aspek tanggung jawab waktu hanya mencapai 70%, selanjutnya pada aspek kondisi kerja hanya mencapai 75%. Perlu di tingkatkan lagi dari semua aspek yang ada.

Tabel 1.3
Pengukuran Disiplin Kerja

No	Aspek yang Dinilai	KPI (Key Performance Indicator)	Bobot KPI (%)	Target (%)	Capaian (%)	Skor (%)
1	Kepatuhan Tingkat Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu	20	100	95	19
2	Kepatuhan Pelayanan	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan	20	100	87	17,4
3	Penggunaan Perlengkapan Kantor	Saya selalu menggunakan perlengkapan sesuai kebijakan	20	100	88	17,6
4	Berpakaian yang Baik	Saya menggunakan seragam sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	20	100	75	15
5	Bekerja dengan mengikuti peraturan	Saya selalu berusaha untuk selalu mentaati peraturan yang berlaku	20	100	72	14,5

Sumber: Data prasurvey 2024

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tersebut aspek yang dinilai tidak pernah mencapai pada target yang diberikan, dibuktikan bahwa pada aspek kepatuhan tingkat kehadiran hanya mencapai 95%, sedangkan pada aspek kepatuhan pelayanan hanya mencapai 87%, lalu pada aspek penggunaan perlengkapan kantor hanya mencapai 88%, kemudian pada aspek berpakaian yang baik waktu hanya mencapai 75%, selanjutnya pada aspek bekerja dengan mengikuti peraturan hanya mencapai 72%. Perlu di tingkatkan lagi dari semua aspek yang ada.



Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi

2. Motivasi Kerja

Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019) menyebutkan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dan mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Jufrizen & Hadi (2021), disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah: "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X₁)

No	r _{hitung}	df = 56	Keterangan
Kuesioner 1	0,683**	0,2586	Valid
Kuesioner 2	0,695**	0,2586	Valid
Kuesioner 3	0,702**	0,2586	Valid
Kuesioner 4	0,794**	0,2586	Valid
Kuesioner 5	0,711**	0,2586	Valid
Kuesioner 6	0,824**	0,2586	Valid
Kuesioner 7	0,708**	0,2586	Valid
Kuesioner 8	0,673**	0,2586	Valid
Kuesioner 9	0,756**	0,2586	Valid
Kuesioner 10	0,677**	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Motivasi kerja (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 56 yaitu 0,25866.



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X₂)

No	r _{hitung}	df = 56	Keterangan
Kuesioner 1	0,627**	0,2586	Valid
Kuesioner 2	0,705**	0,2586	Valid
Kuesioner 3	0,570**	0,2586	Valid
Kuesioner 4	0,615**	0,2586	Valid
Kuesioner 5	0,792**	0,2586	Valid
Kuesioner 6	0,810**	0,2586	Valid
Kuesioner 7	0,684**	0,2586	Valid
Kuesioner 8	0,557**	0,2586	Valid
Kuesioner 9	0,751**	0,2586	Valid
Kuesioner 10	0,611**	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Disiplin kerja (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 56 yaitu 0,2586.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r _{hitung}	df = 56	Keterangan
Kuesioner 1	0,735**	0,2586	Valid
Kuesioner 2	0,786**	0,2586	Valid
Kuesioner 3	0,735**	0,2586	Valid
Kuesioner 4	0,793**	0,2586	Valid
Kuesioner 5	0,681**	0,2586	Valid
Kuesioner 6	0,784**	0,2586	Valid
Kuesioner 7	0,790**	0,2586	Valid
Kuesioner 8	0,822**	0,2586	Valid
Kuesioner 9	0,839**	0,2586	Valid
Kuesioner 10	0,781**	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 56 yaitu 0,2586

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja (X ₁)	0,898	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja (X ₂)	0,865	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,925	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

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



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32186052
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.065
Test Statistic		.075
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: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Motivasi kerja (X1), Variabel Disiplin kerja (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000		
	Motivasi kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000	.373	2.681
	Disiplin kerja (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000	.373	2.681

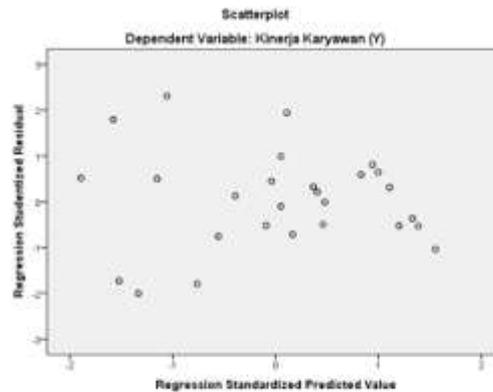
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

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



c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.923	.920	2.36370	2.052

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.052. Pada taraf signifikan 5% dengan $(N-2) N = 56, k = 2$ diperoleh $dL = 1.495$ dan $dU = 1.643$, maka $4 - dU = 2,357$ Karena nilai $DW = 2.052$, berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,643 < 2.052 < 2,357$, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.**

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000
	Motivasi kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000
	Disiplin kerja (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

- a. Nilai Konstanta $a = 5.709$ dapat diartikan bahwa jika , Motivasi kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 5.709



- b. Koefesien regresi Motivasi kerja (X_1) $b_1 = 0.651$ dapat diartikan bahwa jika Motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.651
- c. Koefesien regresi Disiplin kerja (X_2) $b_2 = 0.291$ dapat diartikan bahwa jika Disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.291

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi Simultan X_1 dan X_2 - Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961^a	.923	.920	2.36370
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,961 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi Simultan X_1 dan X_2 - Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	2.36370
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.923, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,3% variabel Motivasi kerja (X_1) dan Variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 7,7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000
	Motivasi kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000
	Disiplin kerja (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

- Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (11,368 > 2.003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dengan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (5,063 > 2.003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.26

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3685.694	2	1842.847	329.841	.000 ^b
	Residual	307.289	55	5.587		
	Total	3992.983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 329.841 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 55 sebesar 3.16. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 329.841 > 3.16, tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

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

- Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Motivasi kerja (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 11.368 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} (11.368 > 2.003) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



2. Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Disiplin kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 5.063 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.063 > 2.003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai nilai ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 329.841 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 55$ sebesar 3.16. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $329.841 > 3.16$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47–62.
- Adinda, F., Firdaus, M., & Agung, R. (2023). *Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Organisasi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 134–143.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 128–138.
- Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara*. Jurnal Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R., Kurnia, D., & Maulana, A. (2019). *Pengaruh Disiplin, Efisiensi, Dan Inisiatif Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*.
- Falah, A. M., & Ayuningtyas, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 990–1001.
- Fitriano, D., Setiadi, R., & Suryana, A. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gemnafle, J., & Batlolona, J. R. (2021). *Manajemen Dalam Perspektif Pendidikan Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R., & Tirtayasa, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herawati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Jalaludin, M. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.



- Jufrizen, M., & Hadi, A. (2021). *Disiplin Kerja Dan Produktivitas Karyawan*. Medan: Pustaka Bangsa.
- Kemas Vivi Andayani, Jeni Ariska (2021) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara*.
- Lia, Y. A., & Juanda, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tripta Dinamika Management Properti Di Cipondoh Kabupaten Tangerang Kota*. Jurnal Konsistensi.
- Lotu, F., Widodo, D. S., & Sumarto, M. (2022). *Kinerja Dan Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Era Digital*. Surabaya: Unesa University Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perkantoran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- N. Lilis Suryani (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang*.
- Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Partika, I., Ismanto, Y., & Rina, N. (2020). *Kinerja pegawai: Faktor penentu dan strategi peningkatan*. Jakarta: Kencana.
- Prasetyo, D., & Marlina, L. (2019). *Analisis kinerja karyawan berbasis manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Jurnal Among Makarti*.
- Setyawati, I., Aryani, Y., & Ningrum, S. (2018). *Evaluasi Kinerja Organisasi: Konsep Dan Pengukuran*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, H., Effendy, M., & Ritonga, A. (2022). *Manajemen Kinerja Dan Strategi Pencapaiannya*. Medan: Pustaka Global Mandiri.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Suryani, N. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka*. *Jurnal AGORA*.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.



- Tegar, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambaw Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 203–212.
- Yanuari, S. (2019). *Stimulasi Motivasi Kerja Karyawan*. Semarang: CV. Cipta Cendekia.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*.
- Yuni April Lia, Angga Juanda (2024) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tripta Dinamika Management Properti Di Cipondoh Kabupaten Tangerang Kota*