



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI
SENTOSA TBK CABANG DEPOK**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAMAYANA LESTARI
SENTOSA TBK DEPOK BRANCH***

Igret Aulia Sinuraya¹, Faisal Romdonih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: igretsoloist@gmail.com^{1*}, faisal.romdonih@gmail.com²

Article Info**Article history :**

Received : 14-08-2025

Revised : 16-08-2025

Accepted : 18-08-2025

Published : 21-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline (X_1) and work motivation (X_2) on employee performance (Y) at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Depok Branch. The research method used is quantitative with a survey approach involving 80 employees as the sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t -tests, F -tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 29. The results show that: Work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.564$; t -value = 4.033 > t -table = 1.991; sig. 0.001 < 0.05). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.462$; t -value = 6.684 > t -table = 1.991; sig. 0.001 < 0.05). Simultaneously, work discipline and motivation significantly influence employee performance (F -value = 22.127 > F -table = 3.12; sig. 0.000 < 0.05), contributing 36.5% ($R^2 = 0.365$), while the remaining 63.5% is influenced by other factors beyond this study. The research implications emphasize the importance of improving discipline through attendance policies and enhancing motivation via rewards and training to boost employee performance. A limitation of this study is its narrow variable scope and reliance on basic statistical analysis. Future research should incorporate additional variables such as leadership or work environment to expand understanding of factors affecting employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 80 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t , uji F , serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,564$; t -hitung = 4,033 > t -tabel = 1,991; sig. 0,001 < 0,05) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,462$; t -hitung = 6,684 > t -tabel = 1,991; sig. 0,001 < 0,05). Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung = 22,127 > F -tabel = 3,12; sig. 0,000 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 36,5% ($R^2 = 0,365$), sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan disiplin melalui penegakan peraturan kehadiran dan pemberian motivasi berupa penghargaan serta pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian terletak pada lingkup variabel yang terbatas dan penggunaan alat analisis statistik dasar. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan



atau lingkungan kerja untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Depok selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya motivasi kerja dan dalam hal ini motivasi kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Depok bisa dikatakan faktor pendukung juga untuk terciptanya kinerja yang baik dari karyawan, dan berdasarkan data yang saya dapatkan terkait motivasi kerja yang ada saat ini masih jauh dari harapan karyawan terbukti dari banyaknya karyawan yang mengeluhkan dan merasa tidak nyaman dengan motivasi kerja tersebut. motivasi kerja sejatinya harus membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, motivasi kerja yang baik dapat diciptakan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan, dan tanpa karyawan sadari pekerjaan terasa nyaman dan pekerjaan akan terselesaikan dengan baik seperti yang dikemukakan oleh George Terry (2020:88-94), "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan".

Dengan motivasi kerja yang baik, aman, dan memberikan sarana yang mendukung para pekerja untuk bertahan di tempat kerjanya, dapat membuat kondisi emosional para pekerja maupun karyawan menjadi senang berada di area tempat mereka bekerja serta pastinya memunculkan kenyamanan tertentu untuk karyawan tersebut, dan membuat karyawan jadi semangat untuk bekerja

**Tabel 1.1 Data Absensi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok
Tahun 2022-2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	2022			2023			Presentase	
		S	I	A	S	I	A	2022	2023
Januari	80	1	2	1	2	2	1	10%	13%
Februari	80	1	1	1	2	1	1	8%	10%
Maret	80	4	3	1	4	3	0	21%	18%
April	80	4	3	1	3	2	1	21%	16%
Mei	80	3	3	0	4	3	0	16%	18%
Juni	80	5	2	0	2	2	0	18%	10%
Juli	80	4	1	1	2	3	1	16%	16%
Agustus	80	3	2	0	1	2	2	13%	16%
September	80	2	2	0	3	2	1	10%	16%
Oktober	80	3	1	0	4	1	0	10%	13%
November	80	3	2	0	3	3	0	13%	16%
Desember	80	4	2	0	4	4	1	16%	24%

Sumber: data absensi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk 2022-2023



Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat bagaimana tingkat Kedisiplinan Kerja berkurang dalam setiap tahunnya. Karyawan banyak yang tidak hadir karena sakit, izin, dan tanpa keterangan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui karyawan yang tidak hadir karena sakit, izin, dan tanpa keterangan dari tahun 2022 sampai tahun 2023 meningkat. Dari data laporan diatas menunjukkan hasil disiplin kerja kehadiran karyawan selama 2 tahun periode 2022-2023. Karyawan yang tidak masuk bekerja tertinggi pada bulan

Tabel 1.2
Data Pra Survy Motivasi Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang
Depok Tahun 2022-2023

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	2022		2023	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	Balas Jasa	Karyawan menapatkan upah sesuai standar yang sudah ditetapkan	80	31	82%	9	24%
2	Kondisi Kerja	Karyawan mendapatkan rasa nyaman d naman dngan sesame rekan kerja maupun pemimpin	80	25	66%	14	37%
3	Fasilitas Kerja	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memandai untuk menunjang kerja	80	35	93%	5	13%
4	Prestasi Kerja	Karyawan mendapatkan reward atau bonus saat berprestasi	80	28	74%	12	32%
5	Pengakuan Kerja	Karyawan mendapatkan pujian atas hasil kerjanya	80	33	88%	7	18%

Sumber: Hasil pra survey PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa, dalam prasurvey karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok dapat dilihat pada indikator kondisi kerja mendapatkan presentase 66% dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kondisi kerja pada karyawan, sedangkan dalam 3 indikator yaitu: 13%, 18% dan 24% hal ini perusahaan harus meningkatkan lagi untuk mendaptkan hasil yang lebih maksimal, pada indikator fasilitas kerja dan pengakuan dari atasan, mendapatkan presentase 88% dan 93% yang dalam hal ini perusahaan harus lebih lagi dan memperhatikan karyawan agar mendaptkan hasil yang lebih baik dan maksimal.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang
Depok Tahun 2022-2023

No	Indikator	Aspek Penilaian	Presentase			
			Target	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	Standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan	100%	85%	80%	70%
2	Kuantitas	Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan	100%	80%	75%	72%
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	100%	78%	75%	70%
4	Efektifitas	Memfaatkan sarana dan prasarana perusahaan sesuai prosedur	100%	80%	78%	75%
5	Kemandirian	Dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik	100%	82%	80%	75%

Sumber: Key Performance Indicator (KPI) PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok



Pada data penilaian kinerja terjadi penurunan penilaian kinerja dalam tiga tahun terakhir dengan target pencapaian 100% berdasarkan indikator dan aspek penilaian. Pada indikator kualitas tahun 2021 yang terealisasi adalah 85%, tahun 2022 terealisasi 80%, dan tahun 2023 terealisasi 70%. Pada indikator kuantitas tahun 2021 yang terealisasi adalah 80%, tahun 2022 terealisasi 75%, dan tahun 2023 terealisasi 72%. Pada indikator ketepatan waktu tahun 2021 yang terealisasi adalah 78%, tahun 2022 terealisasi 75%, dan tahun 2023 terealisasi 70%. Pada indikator efektifitas tahun 2021 yang terealisasi adalah 80%, tahun 2022 terealisasi 78%, dan tahun 2023 terealisasi 75%. Pada indikator kemandirian tahun 2021 yang terealisasi adalah 82%, tahun 2022 terealisasi 80%, dan tahun 2023 terealisasi 75%.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa) ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”.

2. Motivasi Kerja

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2021:728) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

3. Kinerja Karyawan

Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.(Mangkunegara, 2021:9) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2016:3) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Disiplin (X1)

Pernyataan X1	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,730	0,220	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,220	Valid
Pernyataan 3	0,688	0,220	Valid
Pernyataan 4	0,504	0,220	Valid
Pernyataan 5	0,633	0,220	Valid
Pernyataan 6	0,561	0,220	Valid
Pernyataan 7	0,602	0,220	Valid
Pernyataan 8	0,539	0,220	Valid
Pernyataan 9	0,437	0,220	Valid
Pernyataan 10	0,650	0,220	Valid

Sumber Hasil SPSS Versi 29



Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari 10 butir pertanyaan untuk variabel disiplin (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,220. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi (X2)

Pernyataan X2	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,564	0,220	Valid
Pernyataan 2	0,484	0,220	Valid
Pernyataan 3	0,713	0,220	Valid
Pernyataan 4	0,727	0,220	Valid
Pernyataan 5	0,719	0,220	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,220	Valid
Pernyataan 7	0,557	0,220	Valid
Pernyataan 8	0,730	0,220	Valid
Pernyataan 9	0,746	0,220	Valid
Pernyataan 10	0,755	0,220	Valid
Pernyataan 11	0,682	0,220	Valid
Pernyataan 12	0,625	0,220	Valid
Pernyataan 13	0,664	0,220	Valid
Pernyataan 14	0,636	0,220	Valid
Pernyataan 15	0,669	0,220	Valid
Pernyataan 16	0,390	0,220	Valid

Sumber Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 16 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,220. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Independen Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Y	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,585	0,220	Valid
Pernyataan 2	0,735	0,220	Valid
Pernyataan 3	0,685	0,220	Valid
Pernyataan 4	0,697	0,220	Valid
Pernyataan 5	0,813	0,220	Valid
Pernyataan 6	0,476	0,220	Valid
Pernyataan 7	0,861	0,220	Valid
Pernyataan 8	0,736	0,220	Valid
Pernyataan 9	0,805	0,220	Valid
Pernyataan 10	0,823	0,220	Valid

Sumber Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,220. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,808	0,60	Realiabel
Motivasi (X2)	0,900	0,60	Realiabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,898	0,60	Realiabel

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,808 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Motivasi (X2) adalah 0,900 dengan nilai lebih besar dari 0,60 dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,898 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dari hasil Uji Realibitas diatas diketahui tiga variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* < 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Sminrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.78636773
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.066
	Negative		-.098
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.055
Monte Carlo Sig. (2-tailer) ^d	Sig		.053
	99% Confidence Interval	Lower bound	0.47
		Upper bound	.59
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Test disitribution is Normal.			

Sumber : SPSS versi 29

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,055 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,055 > 0,05$ maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.547	1.743
	MOTIVASI KERJA	.547	1.743

a. Dependent Variable: variabel Y

Sumber SPSS versi 29



Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas Disiplin Motivasi sebesar 1.743 Artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.564	5.509		.1736	.087
	DISIPLIN KERJA	.050	.163	.037	.310	.758
	MOTIVASI KERJA	.443	.092	.579	4.831	<.001

a. Dependent Variable: abs res

Sumber : SPSS Versi 29

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Disiplin Motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 1,505, dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar -1.271 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) >0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.564	5.509		1.736	.087
	DISIPLIN KERJA	.050	.163	.037	.310	.758
	MOTIVASI KERJA	.443	.092	.579	4.831	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS Versi 29

- a. Nilai Disiplin dan Motivasi menunjukkan nilai positif berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. Artinya jika Disiplin dan Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka kinerja nilai konstanta adalah 9.564
- b. Nilai Disiplin menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin terhadap kinerja searah, semakin naik Lingkungan Kerja nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar -.050
- c. Nilai Motivasi menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik Kinerja. Koefisien regresi variable Motivasi Kerja sebesar 0,443, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,443



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.653**	.415**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	80	80	80
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.653**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	80	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.415	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai pearson correlation sebesar 0, 1 pada variabel Disiplin Kerja (X1), dan 0,653 pada variabel Motivasi Kerja (X2) yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.348	4.848
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel di atas dari hasil penelitian secara simultan, maka R Square sebesar 0,365 artinya variabel Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,5% terhadap Kinerja Karyawan

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.23
Hasil Uji T Motivasi Kerja (X) Dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.564	5.509		1.736	.087
	a.) DISIPLIN KERJA	.050	.163	.037	.310	.758
	b.) MOTIVASI KERJA	.443	.092	.579	4.831	<.001
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : SPSS Versi 29

a. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai 4.033 > 1,991 Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar .001 dimana nilai sig. Lebih kecil dari



0,05 atau $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $6.684 > 1.991$. Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar .001 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

Tabel 4.24
Hasil Uji F Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.564	5.509		1.736	.087
	DISIPLIN KERJA	.050	.163	.037	.310	.758
	MOTIVASI KERJA	.443	.092	.579	4.831	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Hasil Spss Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22.127 > 3,12$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai $4.033 > 1,991$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar .001 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $6.684 > 1.991$. Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar .001 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok
3. Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22.127 > 3,12$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Angga Pratama (2020), Jurnal Ilmiah SEMARAK, ISSN 2622-3686, Vol.3, No.2 Juni 2020, 1-11
Prodi Manajemen Universitas Pamulang
- Arief Budi Santoso (2018). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 6
No.1(2018):Kreatif.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (Dosen Fakultas Ekonomi Univ. Pamulang) Jurnal Ilmiah, Manajemen
Sumber Daya Manusia JENIUS Vol.3, No.1 September 2019
- Kenny Astria, Jurnal Mandiri Vol.2, No.1 Juni 2018 (1-22) ISSN 2580-3220 E-ISSN:2580-8588
Universitas Pamulang
- Muhammad Arief (2015) Manajemen Jurnal Universitas Pamulang
- Hira Maulida, H. (2024). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.11 No.2(2023):
Kreatif
- Faradila, A., & Marayasa, I. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Humaniora*.
- Hasibuan, & Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- I, G. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit
UNDIP.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT
RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2013:93). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja
Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia
Indonesia.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat. *Jurnal
Kreatif*.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel
Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika, 1*, 171-178.
- Rivai, V. (20112). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Terry, George, R., & Afifudin. (2023). *Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu)*. Bandung:
Alfabeta.
- Yogie, F., & Effendy, M. (t.thn.). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT.PP London Sumatera Indonesia. *Journal of Management and Bussinesse*,
2019.
- Zakiah, K., & Suryani, N. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. (Dosen Fakultas
Ekonomi Univ. Pamulang) Jurnal Ilmiah.