



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palapa Alta Utama Kota Depok

Agis Samrotul Fadillah

agssmrtldllh20@gmail.com

Universitas Pamulang

R.R. Mardiana Yulianti

Dosen00155@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *agssmrtldllh20@gmail.com*

Abstrak. *The aim of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Palapa Alta Utama Depok City. The method used partially and simultaneously is quantitative. The population and sample in this study were 84 respondents. Data analysis techniques, classical assumption tests, regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests. The results of the research show that simultaneously the variables of motivation and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT Palapa Alta Utama Depok City with a value of 0.724 while the remainder is $(100 - 52.4\% = 47.6\%)$ while the partial test shows that motivation has a significant effect on employee performance of PT Palapa Alta Utama Depok City with a calculated t value $> t$ table or $(6,355 > 1,663)$. This is also reinforced by the p value $< Sig. 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Meanwhile, work discipline has a significant effect on the performance of PT Palapa Alta Utama employees, Depok City with a value of t count $> t$ table or $(9.338 > 1.663)$. This is also reinforced by the p value $< Sig. 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted. So it can be concluded that motivation and work discipline influence employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Palapa Alta Utama Kota Depok, metode yang digunakan secara parsial dan simultan adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palapa Alta Utama Kota Depok dengan nilai sebesar 0,724 sedangkan sisanya sebesar $(100 - 52,4\% = 47,6\%)$ sedangkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palapa Alta Utama Kota Depok dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,355 > 1,663)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Palapa Alta Utama Kota Depok dengan nilai sebesar t hitung $> t$ tabel atau $(9,338 > 1,663)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu hal utama didalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak utama yang menjalankan sebuah organisasi. Organisasi dapat berjalan, mengembangkan visi misi serta, menggapai tujuan karena manusia. Untuk itu peran krusial ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang harus di maksimalkan dan dikembangkan kualitasnya agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Industri penerbitan buku memiliki peran penting dalam penyebaran informasi, pendidikan, dan budaya literasi. Sebagai penghubung antara penulis dan pembaca, penerbit memastikan

konten berkualitas dapat diakses oleh masyarakat. Namun, perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen menimbulkan tantangan baru, yakni dikarenakan hadirnya buku digital, buku audio, dan platform penerbitan mandiri yang mengubah pola konsumsi dan distribusi buku. Untuk itu penerbit buku tradisional harus mampu beradaptasi agar dapat bertahan di era digital seperti saat ini. Selain itu, persaingan global yang semakin ketat, dengan penerbit besar berebut hak cipta dan penerbit independen mencari ceruk pasar unik. Perubahan preferensi konsumen juga menuntut fleksibilitas dalam genre, format, dan strategi pemasaran. Untuk menghadapi kendala tersebut, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik yang cenderung berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan serta mempercepat proses produksi, distribusi, dan pemasaran buku-buku terbitan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan setiap karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan wujud perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti pada tahun 2021 hingga tahun 2022 menunjukkan bahwa seluruh penilaian kinerja tergolong baik. Pada tahun 2023, penilaian kinerja mulai mengalami penurunan dalam hal disiplin kerja, perilaku kerja dan nilai prestasi kerja. Pada tahun 2023 menunjukkan seluruh penilaian kinerja masih tergolong cukup, hal ini disebabkan karena motivasi yang diberikan belum memuaskan karyawan dan kurangnya disiplin yang diberikan perusahaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga berdampak pada penurunan kinerja. tingkat kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama. Ada banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan variabel motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Palapa Alta Utama.

Selain motivasi, kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan karyawan. Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan operasional organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memberdayakan karyawannya agar karyawan tersebut mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, karena hal ini dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palapa Alta Utama. Kedua, Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palapa Alta Utama. Ketiga, Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palapa Alta Utama

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta untuk

mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:1) mengutarakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan"

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong baik dari dalam maupun luar individu untuk bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor motivasi kerja terkait kepuasan atas pekerjaan, penghasilan, penghargaan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang kondusif

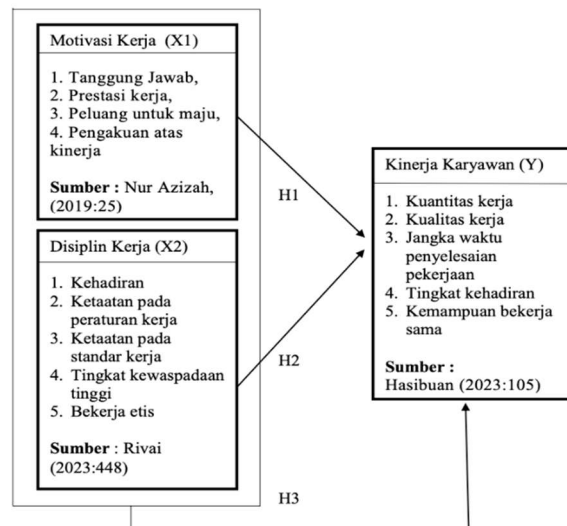
Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2023:193). Setiap karyawan harus memahami pentingnya disiplin, yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa peraturan yang dibuat jelas, mudah dipahami dan diterapkan secara adil. Dalam pengertian itu baik untuk manajemen puncak maupun untuk karyawan di bawahnya

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan (Pianda, 2018)

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Ho1 : P = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama
Ha1 : P ≠ 0 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama
2. Ho2 : P = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama
Ha2 : P ≠ 0 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama
3. Ho3 : P = 0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama

Ha3 : $P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Palapa Alta Utama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data primer. Objek penelitian adalah karyawan PT. PALAPA ALTA UTAMA yang berlokasi di Depok, Jawa Barat. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat berupa kinerja karyawan dan variabel bebas yang terdiri dari motivasi serta disiplin kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,809	Reliable
Disiplin Kerja (X ₂)	0.805	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.848	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian, variabel sistem Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32307626
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.103
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai data sisa Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,09. Karena signifikansinya lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sisa berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 hasil uji multikolinearitas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.495	2.022
	Disiplin	.495	2.022

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing variabel mempunyai nilai toleransi sebesar 0,495 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,022 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa variabel motivasi dan disiplin tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.698	2.109		3.650	.000
	Motivasi	-.035	.062	-.086	-.570	.570
	Disiplin	-.101	.062	-.247	-1.648	.103

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji model Glejser pada variabel motivasi (X1) memperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,570 dan disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.103. Dengan demikian model regresi pada data ini dinyatakan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.560	2.57325	1.838

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.838 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.348	3.412		6.842	.000
	Motivasi	.484	.076	.574	6.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan $Y = 23,384 + 0,484X1$. Nilai konstanta sebesar 23,384 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi kerja (X1), kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,484 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,484 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.973	2.900		6.198	.000
	Disiplin	.600	.064	.718	9.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh persamaan $Y = 17,973 + 0,600X_2$. Nilai konstanta 17,973 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh disiplin kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,600 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.562	3.127		5.296	.000
	Motivasi	.109	.092	.130	1.188	.238
	Disiplin	.523	.091	.626	5.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas menunjukkan bahwa, persamaan $Y = 16,562 + 0,109X_1 + 0,523X_2$. Nilai konstanta sebesar 16,562 menunjukkan bahwa jika motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,109 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109 poin, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,523 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,523 poin, dengan asumsi motivasi tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi (X1) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)**

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
Kinerja	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, koefisien korelasi parsial sebesar 0,574. Nilai ini berada dalam kategori interval 0,400 – 0,599 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
Disiplin	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, koefisien korelasi parsial sebesar 0,718. Nilai ini berada dalam kategori interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.512	2.267

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,724. Nilai tersebut berada pada kategori interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.322	2.672

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33%, sedangkan sisanya yaitu 67% (100% - 33%), dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel tersebut.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.509	2.272

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya yaitu 48,9% (100% - 51,1%), dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel tersebut.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.512	2.267

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,4%, sedangkan sisanya yaitu 47,6% (100% - 52,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

(Y) Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.348	3.412		6.842	.000
	Motivasi	.484	.076	.574	6.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai t hitung > t tabel (6.355 > 1,664). Hasil ini diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

(Y) Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.973	2.900		6.198	.000
	Disiplin	.600	.064	.718	9.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai t hitung > t tabel ($9,338 > 1,664$). Hasil ini juga didukung oleh nilai ρ value < Sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.513	2	228.756	44.521	.000 ^b
	Residual	416.192	81	5.138		
	Total	873.705	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai F hitung > F tabel ($44,521 > 3, 108$). Hasil ini juga didukung oleh ρ value < Sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Palapa Alta Utama Kota Depok.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan jika Pertama, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Variabel motivasi (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Palapa Alta Utama Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,574 menunjukkan hubungan sedang dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,330. t hitung sebesar 6.355 lebih besar dari t tabel ($6,355 > 1,663$) serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kedua, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel disiplin kerja (X2) juga mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Palapa Alta Utama Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,718 menunjukkan hubungan kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,515. serta t hitung sebesar 118 9,338 lebih besar dari t tabel ($9,338 > 1,663$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Ketiga, Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 menunjukkan hubungan kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 serta F hitung sebesar 44,521 lebih besar dari F tabel ($44,521 > 3, 108$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Palapa Alta Utama Kota Depok. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adams, N., Little, T. D., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory. Development of self-determination through the life-course, 47–54.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian (hal. 45). Jakarta : Mitra Wacana Media
- Darmadi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta. Ghozali, L. (2021). Statistical methods in research (Edisi Revisi V, hlm. 196–201). Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 97). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 193). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 197). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (hal. 67). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (hal. 76). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (hal. 444). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (hal. 448). Jakarta: Rajawali Pers.

- Rivai, V. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (hal. 549). Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 97). Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 338). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (hlm. 310– 315). Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. (2022). Analisis data dengan SPSS dan R (hlm. 95–100). Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia (hal. 151). Jakarta: Kencana.
- Utaminingsih, A. (2017). Manajemen sumber daya manusia. (hal. 64). Yogyakarta: CAPS.
- Jurnal:**
- Arifin, Samsul. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS). Vol. 1 No. 1. Bandung:
- Dasvil, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Karya Sukses [Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma].
- Fadila, F. F., & Ludvy, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT USAHA TERPADU UHAMKA DI JAKARTA SELATAN. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 2017-2026.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustakallmu
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Istanto, A., & Nasution, R. N. (2020). Aplikasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11(2), 131–140.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half-century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marcella, S. D., & Akbar, I. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOWARNA NUSANTARA TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2082-2093.
- Nur Azizah. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Pramesthi, M. I. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2043-2054.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2021 : 33). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Unisnu Press. Bandung:
- Yusuf, H. F., & Noor, A. Z. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alpha Tama Perkasa Cabang Makassar. *Jurnal Sains Manajemen*, 9(2), 187–195.