

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat

Sepia Rohmah^{1*}, Darma Wijaya²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Indonesia, 10450

*Penulis Korespondensi: sepiar17sep2002@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Nusantara Putra Setia, West Jakarta, both partially and simultaneously. This study used a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population and sample consisted of 40 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and literature review. Data analysis was conducted using IBM SPSS 25 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results showed that work motivation partially had no significant effect on employee performance, with a t-value of -1.254 and a significance value of $0.218 > 0.05$. Work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.084 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline had a significant effect on employee performance, with an F-value of 9.617 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R^2 value of 0.342 indicates that both variables explain 34.2% of the variation in employee performance, while the remaining 65.8% is explained by other factors outside this study.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan IBM SPSS 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,254 dan signifikansi $0,218 > 0,05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,084 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} sebesar 9,617 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,342 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 34,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 65,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia bisnis yang semakin meningkat mengharuskan perusahaan untuk mengelola sumber daya yang ada dengan efisien agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu aset yang sangat berpengaruh dalam mendukung kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia. Karyawan tidak hanya bertindak sebagai pelaksana operasional, tetapi juga memiliki peran krusial dalam mencapai keberhasilan

perusahaan melalui hasil kerja yang dihasilkan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai elemen yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu tanda penting dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan merepresentasikan hasil yang dicapai oleh karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu. Kerjasama dengan rekan-rekan, serta mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang berperan dalam kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor pendorong, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang dapat memengaruhi semangat, usaha, dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dampak motivasi kerja terhadap hasil kinerja karyawan juga telah diteliti dalam berbagai kajian sebelumnya. (Mawadah & Suprpto, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi (Zahra, Lahat, & Utama, 2025) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum menghasilkan temuan yang seragam. (Nurjaya, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil yang ada menunjukkan adanya ruang penelitian dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, di samping motivasi kerja. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam mematuhi aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dapat terlihat dari kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan pada peraturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan performa karyawan. (Mawadah & Suprpto, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di samping itu, hasil penelitian (Kencana, 2022)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan, disiplin waktu, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja.

PT Nusantara Putra Setia yang terletak di Jakarta Barat adalah perusahaan yang memerlukan dukungan karyawan untuk menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Dalam keadaan tersebut, performa karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian sasaran perusahaan. Pentingnya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang didasarkan pada data empiris mengenai dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mengenai keadaan kedua variabel serta hubungan mereka dengan kinerja karyawan di PT Nusantara Putra Setia. Selain memberikan nilai akademis dalam pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang muncul secara sadar dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi kerja diartikan sebagai semangat atau dorongan yang mendorong seseorang bekerja secara efektif dan optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu, yang berperan dalam menentukan usaha, intensitas kerja, dan ketekunan selama bekerja.

Sutrisno menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Keberadaan motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus berkembang sehingga menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kegiatan pembinaan. Motivasi kerja

juga memiliki peran dalam membentuk dan menjaga semangat serta komitmen karyawan untuk tetap bekerja secara optimal sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Kurniati, 2021). Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Hadari Nawawi menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan secara sadar (Dalillah, Andriani, & Thamrin, 2025).

B. Disiplin Kerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan terhadap tata tertib maupun peraturan yang berlaku pada bidang tertentu. Adapun disiplin kerja diartikan sebagai sikap sadar, kerelaan, dan kepatuhan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Istilah disiplin berasal dari kata discipline yang berarti belajar. Simamora mengemukakan bahwa disiplin merupakan wujud pengendalian diri pegawai yang tercermin dari pelaksanaan pekerjaan secara teratur. Sikap tersebut juga menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam menjalankan tugas di dalam organisasi (Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela, 2023).

Handoko dalam Sinambela menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang yang muncul dari kesadaran diri untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Sementara Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap hormat dalam diri karyawan yang membuat mereka secara sukarela menyesuaikan diri dan menaati ketentuan perusahaan (Ikhsan & Junianto, 2024). Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan manajer untuk mengarahkan karyawan agar bersedia memperbaiki perilakunya. Disiplin kerja juga bertujuan meningkatkan kesadaran dan kesediaan setiap individu dalam menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Usmiar & Utomo, 2020).

C. Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, maupun kemampuan seseorang dalam bekerja. Secara istilah, kinerja berasal dari job performance atau actual performance yang merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang diperoleh oleh individu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penyelesaian pekerjaan

memerlukan kesediaan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kemampuan dan keterampilan tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal jika pegawai belum memahami pekerjaan yang harus dilakukan beserta cara mengerjakannya

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peran yang diberikan perusahaan. Kinerja ini diukur melalui kualitas dan jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Nusantara Putra Setia yang berjumlah 40 orang. Karena dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Teknik analisis yang diterapkan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel} df = (n-2)	Keterangan
1	0.596	0.3120	Valid
2	0.407	0.3120	Valid
3	0.782	0.3120	Valid
4	0.724	0.3120	Valid
5	0.666	0.3120	Valid
6	0.671	0.3120	Valid
7	0.609	0.3120	Valid
8	0.705	0.3120	Valid
9	0.632	0.3120	Valid
10	0.584	0.3120	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.3120), sehingga seluruh item

dapat dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.	r _{hitung}	r _{tabel} df = (n-2)	Keterangan
1	0.619	0.3120	Valid
2	0.514	0.3120	Valid
3	0.803	0.3120	Valid
4	0.693	0.3120	Valid
5	0.694	0.3120	Valid
6	0.611	0.3120	Valid
7	0.677	0.3120	Valid
8	0.667	0.3120	Valid
9	0.664	0.3120	Valid
10	0.625	0.3120	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.3120), sehingga seluruh item dapat dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	r _{hitung}	r _{tabel} df = (n-2)	Keterangan
1	0.687	0.3120	Valid
2	0.682	0.3120	Valid
3	0.829	0.3120	Valid
4	0.617	0.3120	Valid
5	0.689	0.3120	Valid
6	0.740	0.3120	Valid
7	0.774	0.3120	Valid
8	0.651	0.3120	Valid
9	0.532	0.3120	Valid
10	0.663	0.3120	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0.3120), sehingga seluruh item dapat dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

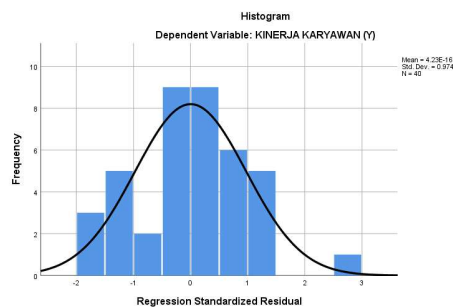
Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.840	0.60	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.851	0.60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,840, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,851, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,876. Seluruh nilai yang diperoleh telah melebihi batas minimum sebesar 0,60 sehingga seluruh variabel memenuhi persyaratan reliabilitas. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh butir pernyataan dinilai memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

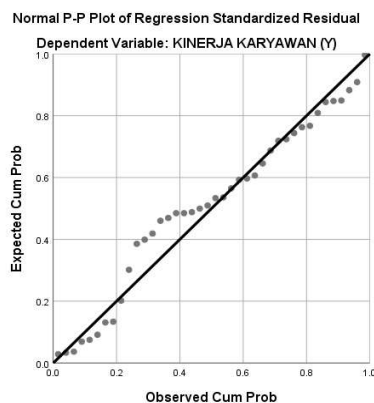
B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram, terlihat bahwa distribusi residual terstandarisasi membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan mengikuti pola distribusi normal. Nilai rata-rata (*mean*) residual sebesar **4,23E-16** atau mendekati 0 dengan standar deviasi sebesar **0,974**. Selain itu frekuensi data tersebar secara relatif seimbang di sisi kiri dan kanan titik tengah distribusi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas berdasarkan grafik histogram telah terpenuhi.



Gambar 2 Grafik Normal P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan tersebut relatif kecil dan tidak menunjukkan pola yang berarti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 5 Hasil Kolmogorov-Smirnov

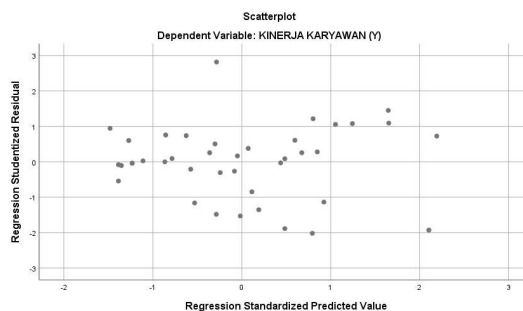
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.60309424
Most Extreme Differences	Absolute		.134
	Positive		.073
	Negative		-.134
Test Statistic			.134
Asymp. Sig. (2-tailed)			.068 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.432 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.419
		Upper Bound	.445

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden ($N = 40$). Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,068 dan nilai signifikansi uji Monte Carlo sebesar 0,432 dan keduanya $>$ dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data residual dalam mode regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik residual

menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut (menyempit), atau menyebar semakin melebar. Kondisi di atas mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Hal ini berarti varian residual cenderung tetap konstan (homoskedastisitas) sehingga asumsi klasik terkait heteroskedastisitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.085	7.459		2.559	.015		
	MOTIVASI KERJA (X1)	-.198	.157	-.168	-1.254	.218	.993	1.007
	DISIPLIN KERJA (X2)	.579	.142	.546	4.084	.000	.993	1.007
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)								

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007. Karena seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan layak digunakan dalam analisis regresi.

C. Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.085	7.459		2.559	.015
	MOTIVASI KERJA (X1)	-.198	.157	-.168	-1.254	.218

	DISIPLIN KERJA (X2)	.579	.142	.546	4.084	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis H1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H01: Diduga bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Ha1: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel **Coefficients^a** di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar $0,218 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,254 < t_{tabel} 2,026$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis H2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H02: Diduga bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Ha2: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,084 > t_{tabel} 2,026$. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian Hipotesis H3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H03: Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Ha3: Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil uji f pada tabel **ANOVA^a**, diperoleh nilai $f_{hitung} 9,617$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 37$ adalah 3,25. Karena $f_{hitung} 9,617 > 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.942	2	441.971	9.617	.000 ^b
	Residual	1700.433	37	45.958		
	Total	2584.375	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji f pada tabel **ANOVA^a**, diperoleh nilai f_{hitung} 9,617 dengan nilai signiikansi $0,000 < 0,05$. Nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 37$ adalah 3,25. Karena $f_{hitung} 9,617 > 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka $H03$ ditolak dan $Ha3$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara kolektif berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Artinya, perubahan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan akan berdampak pada perubahan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja karyawan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin besar kemungkinan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga ($H3$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen ini dapat secara simultan menjelaskan variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di PT Nusantara Putra Setia tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil kombinasi dari motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19.085	7.459		2.559	.015			
	MOTIVASI KERJA (X1)	-.198	.157	-.168	-1.254	.218	-.213	-.202	-.167
	DISIPLIN KERJA (X2)	.579	.142	.546	4.084	.000	.560	.557	.545

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diperhitungkan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

No.	Variabel	Nilai beta x Zero order	Hasil	Hasil Koefisien Determinasi Parsial
1	Motivasi Kerja (X1)	-0,168 x -0,213	0,0358	3,58%
2	Disiplin Kerja (X2)	0,546 x 0,560	0,3058	30,58%
Total Koefisien Determinasi Simultan				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi parsial, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 3,58% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja relatif lemah, sehingga secara individual tidak mampu memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial sebesar 30,58% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih signifikan dibandingkan Motivasi Kerja dan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Nusantara Putra Setia secara parsial.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.306	6.77921
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada diperoleh nilai R

Kuadrat sebesar 0,342 atau 34,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, jika dipertimbangkan bersama, dapat menjelaskan 34,2% variasi yang diamati pada Kinerja Karyawan di PT Nusantara Putra Setia. Dengan kata lain, perubahan kinerja karyawan sebesar 34,2% dipengaruhi oleh dua variabel independen yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Sisanya, 65,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, dan elemen lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 34,2% menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan uji F, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan jika dipertimbangkan bersama. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja yang didukung oleh disiplin kerja yang baik dapat menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain di luar penelitian ini yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan..

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.085	7.459		2.559	.015
	MOTIVASI KERJA (X1)	-.198	.157	-.168	-1.254	.218
	DISIPLIN KERJA (X2)	.579	.142	.546	4.084	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel, nilai konstanta diperoleh sebesar 19,085, koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X1) adalah -0,198, dan koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,579. Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dari persamaan regresi ini, interpretasi berikut dapat dibuat:

Nilai konstanta 19,085 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan

Disiplin Kerja (X2) dianggap nol atau tidak berubah, nilai estimasi Kinerja Karyawan (Y) adalah 19,085.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah -0,198. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan diperkirakan akan menurun sebesar 0,198 unit, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap konstan. Namun, berdasarkan hasil uji-t, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,218, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa efek negatif ini tidak signifikan dan tidak dapat digeneralisasikan sebagai pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,579. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,579 unit, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja tetap konstan. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} -1,248 < t_{tabel} 2,026$. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi $0,218 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut belum tentu mampu meningkatkan hasil kerja secara nyata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya disiplin kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam uji penelitian ini, pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil $t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,026$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi perusahaan, datang tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya cenderung mampu mencapai target kerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari uji f, yaitu dengan $f_{hitung} 9,617 > f_{tabel} 3,25$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 ditolak dan H_{a3} diterima.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,342 (34,2%), yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisa 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, meskipun disiplin kerja adalah variabel yang memberikan pengaruh paling signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat. Disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta pelaksanaan tugas sesuai ketentuan perusahaan menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Putra Setia, Jakarta Barat. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan

bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan secara parsial, sedangkan motivasi kerja secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dalillah, A., Andriani, T., & Thamrin, H. (2025). MOTIVASI (SELF TRANSCENDENCE) DALAM KAJIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 5(2), 37. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v5i2.19176>
- Ikhsan, W. N., & Junianto, E. (2024). Pengaruh Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toko Retail Mutiara Jaya. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14845887>
- Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
- Kencana, P. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 599–606.
- Kurniati, K. (2021). Penerapan Metode Prototype Pada Perancangan Sistem Pengarsipan Dokumen Kantor Kecamatan Lais. *Journal of Software Engineering Ampera*, 2(1), 16–27. Retrieved from <https://journal-computing.org/index.php/journal-sea/index>
- Mawadah, S. L., & Suprpto, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Bina Artha Bintaro Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 281–289. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Usmiar, U., & Utomo, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas Ii Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Zahra, D. Z. N. A., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 449–457. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209>