



---

## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara**

**Levina Meileny Anis Tintia**

*levinameileny@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Retno Japanis Permatasari**

*dosen01337@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *levinameileny@gmail.com*

**Abstrak.** *Study This aim For know influence in a way simultaneous between motivation and discipline Work to performance employees at CV Sukses Bersama Stationery, North Jakarta. Method used is associative quantitative . Population study as many as 60 people in total become sample in study This . Data analysis techniques used is an instrument test , an assumption test classic , analysis descriptive , regression test , coefficient test correlation , coefficient test determination and hypothesis testing . Research result show that motivation and discipline Work in a way Partial influential to performance employee amounted to 37.6% whereas the remaining 62.4% is influenced by other variables that are not researched . Discipline Work in a way Partial influential to performance employee amounted to 63.1% whereas the remaining 36.9% is influenced by other variables that are not researched . Motivation and discipline Work in a way simultaneous influential to performance employee amounted to 70.5% whereas the remaining 29.5% is influenced by other variables that are not researched . Research result show equality multiple linear regression  $Y = 2.775 + 0.284 X_1 + 0.641 X_2$  Simultaneously motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the calculated F value  $> F$  table, namely  $(68.272 > 3.16)$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning there is an influence positive and significant relationship between motivation and work discipline on employee performance simultaneously at CV Sukses Bersama Stationery, North Jakarta.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 60 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,775 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$  artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 2,775. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu sebesar  $(68,272 > 3,16)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam insitusi maupun perusahaan dimana memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas karyawan sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun unsur sumber daya yang berkualitas salah satunya motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Hamali (2018:2) “sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dimana berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dengan demikian supaya tujuan perusahaan dapat tercapai tentunya diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan tinggi biasanya memiliki keunggulan kompetitif yang dapat digunakan untuk bertahan didalam persaingan yang ketat ini. Pentingnya peranan karyawan dalam keberhasilan suatu perusahaan memicu perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

#### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Pratama (2020:8) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Krisnandi dkk (2019:4) “manajemen merupakan suatu seni atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahka dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Firmansyah (2018:4) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

#### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.
- H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.
- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

- H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.
- H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Secara umum, untuk jenis-jenis penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyimpulkan informasi.

Menurut Sugiyono (2020:16) “metode 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/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa “populasi adalah suatu wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi”. Sedangkan menurut Menurut Morissan (2017:108) “sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat *representative*”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah populasi.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) “uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas pada model regresi”. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2017:108) “uji normalitas adalah model regresi yang digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 25. Terdapat dua metode dalam uji normalitas, antara lain:

#### a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Menurut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- b. Metode Grafik  
Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal digrafik *probability plot*. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
  - 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
  - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa “uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel *independen*”. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dapat dilakukan melalui uji regresi, dengan nilai patokan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*.

Dalam pengujian, digunakan *software* SPSS versi 25. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $>$  dari 10, maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $<$  dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh suatu deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti, dalam penelitian memakai 2 skala untuk membantu analisis yaitu:

##### 1. Skala *Likert*

Dalam penelitian ini adalah untuk pembobotan data, penulis menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2019:146) “skala *likert* adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert*”. Menurut Sugiyono (2017:92) menjelaskan bahwa “dengan menggunakan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan acuan dalam menyusun pernyataan”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menilai karakteristik dari sebuah data.

#### Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara sebanyak 60 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	32	53,3%
2.	Perempuan	28	46,7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2024

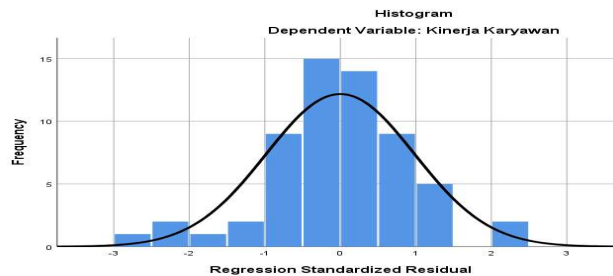
**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data atau keberartian hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak/tidak data dipakai untuk dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Dalam penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

Uji normalitas data dilihat melalui histogram *display normal curve*, berdasarkan bentuk gambar kurvanya, data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang pada sisi kiri dan sisi kanan kurva juga berbentuk lonceng yang hampir sempurna.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat kondisi terdapatnya hubungan linier dan korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel *dependen* dan variabel *independen*. Alat yang sering digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan *Collinaerity Statistic*

Coefficients <sup>a</sup>													
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,775	3,522		,788	,434	-4,278	9,828					
	Motivasi	,284	,075	,309	3,793	,000	,134	,433	,613	,449	,273	,781	1,281
	Disiplin Kerja	,641	,080	,650	7,987	,000	,480	,802	,794	,727	,574	,781	1,281

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

### 3. Uji Autokolerasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yang dimaksud adanya korelasi antar anggota sampel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,840 <sup>a</sup>	,705	,695	2,150	,705	68,272	2	57	,000	1,825

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,023	4,150		4,584	,000
	Motivasi	,564	,095	,613	5,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel *dependen* (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel *independen* (X1) dan variabel (X2) digunakan analisis regresi linier berganda. Berikut hasil pengolahan data regresi linier berganda dengan *software* SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,775	3,522		,788
	Motivasi	,284	,075	,309	,000
	Disiplin Kerja	,641	,080	,650	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel menurut Sugiyono (2019:184) ketentuan pedoman penilaian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Pedoman Koefisien Korelasi**

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang akan menjadi pembuktian dalam penelitian apakah berkaitan dengan ada atau tidak variabel bebas yang perlu di uji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F).

Sehingga dengan melihat  $t_{tabel}$  maka diperoleh sebesar 2,002. Berikut dibawah ini adalah hasil dari uji t dalam penelitian ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,775	3,522		,788
	Motivasi	,284	,075	,309	3,793
	Disiplin Kerja	,641	,080	,650	7,987

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara berganda dan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam uji F ditentukan  $F_{\text{tabel}}$  sebagai perbandingan, diantaranya yaitu:

Sehingga dengan melihat  $F_{\text{tabel}}$  maka diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,16. Berikut dibawah ini adalah hasil dari uji F dalam penelitian ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	631,229	2	315,615	68,272
	Residual	263,504	57	4,623	
	Total	894,733	59		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					

Sumber: Data diolah, 2024

### Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara, maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi  $Y = 19,023 + 0,564 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,613 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel ditingkat kekuatan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,376 atau 37,6% sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(3,793 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $t < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan  $Y = 8,751 + 0,784 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,794 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel ditingkat kekuatan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,631 atau 63,1% sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(7,987 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $t < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 > 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

#### Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian persamaan regresi diperoleh nilai  $Y = 2,775 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,840 dimana nilai tersebut pada interval 0,800 – 1,000, artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki ditingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 atau sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(68,272 > 3,16)$ , nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan



disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut **Pertama**, Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan  $Y = 19,023 + 0,564 X_1$  dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} 3,793 > t_{tabel} 2,002$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  disini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. **Kedua**, Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan  $Y = 8,751 + 0,784 X_2$  dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} 7,987 > t_{tabel} 2,002$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  disini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. **Ketiga**, Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y) pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,775 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5%, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai  $F_{hitung} 68,272 > F_{tabel} 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Bintoro, d. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bdan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, I. (2019). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Motivasi : Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Istijanto. (2017). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins dan Mary (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Pendekatan Metode Asosiatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group Media.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2018). *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Feniks Muda Sejahtera.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumber Jurnal:**
- Adik Ayu, W. (2023). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Tekonologi Indonesia*. BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1-17.
- Andri Priadi, A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kredit Pintar Indonesia*. *Jurnal JURMA*, 132-154.
- Bakhrudin All Habsy, Zahra Rizqi Lutfiah, N. D. (2023). *Konsep Motivasi Dan Perannya Dalam Pembelajaran*. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 529-544.

- Bambang Haryono, P. D. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. Jurnal EKOMA, 1148-1458.
- Destin Alfianika Maharani, E. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. MEDIKONIS, 66-77.
- Desy Puspita, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya, 31-41.
- Eksan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 1-13.
- Handoko, (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit*. Manajemen Personalia Manusia, 87.
- I Made Ranji Ari Rahmadi, P. T. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP*. Jurnal VALUES, 59-70.
- Kartika Dwi Arisanti, A. S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 101-118.
- Kepi Kusumayanti, S. L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian*. Jurnal BENING, 178-192.
- Monika Erlina Dakhi, Y. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TJIPTA RIMBA DJAJA*. Jurnal Widya, 46-60.
- Mufti Aspiyah, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Jurnal Manajemen, 339-346.
- Masrukhin dan Waridin. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. 197-209.
- Murtiyoko, Heri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pekerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. 122-135.
- M. Effendi I, F. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal JOMB, 88-98.
- Muhammad Syamsul Hidayat, D. W. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa*. Journal JOMB, 287-297.
- Rohayat, E. F. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Chang Shin Indonesia*. Jurnal COSTING, 3022-3033.
- Siti Nurhalizah, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JIBEMA, 197-207.
- Untung Sriwidodo, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal SDM, 47-57.
- Weni Yunarsih. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan / Organisasi*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Padang, 123-133.
- Widyatul Hidayah, A. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan*. JREA, 319-327.

- Winarti Setyorini, S. M. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun*. Magenta, 45-52.
- Yarilina Tafonao. (2023). *Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 118-129.
- Yollanda Dwi Amallia, T. S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karya Indah*. JAMBURA, 324-334.
- Zaenun Andriansyah, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Republik Indonesia Jakarta*. JORAPI, 211-222.