



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

Gina Widia Nurani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Mohamad Duddy Dinantara

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

ghinanurani123@gmail.com , dinantara@gmail.com

Abstrak. This research aims to determine the influence of work discipline on employee performance, to determine the influence of the work motivation on employee performance, to determine the influence of work discipline and the work motivation simultaneously on employee performance. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was a census using a sample of 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression correlation analysis. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis. The results of this research are a correlation coefficient of 0.833, meaning that the two variables have a strong level of influence or relationship on the employee performance variable (Y) with a coefficient of determination of 69.3%. With the results of this research, work discipline has a sig of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that work discipline has a significant and influential effect on employee performance. The work motivation has a sig of $0.000 < 0.05$, so s is rejected and H_a is accepted, which means the work motivation has effect and is significant on employee performance. Fcount $64.638 > 3.16$ and sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted which means that work discipline and motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance. An effective work discipline and a conducive work motivation will be able to improve employee performance

Keywords: *work discipline, work motivation, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah slovin menggunakan dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah koefisien korelasi sebesar 0,833 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 69,3% dengan hasil penelitian ini disiplin kerja memiliki sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja memiliki sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fhitung $64,638 > 3,16$ dan sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang efektif dan motivasi kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

PT Matahari Department Store Tbk CBD Ciledug Selalu memberikan hasil produksi yang sesuai standar perusahaan. Dan selalu menghasilkan tim yang solid. Selalu menjaga rasa kekeluargaan sesama karyawan. Selalu mencari solusi terbaik untuk perusahaan dan karyawan. Apapun saran dan solusi yang dilakukan terkendala dengan keinginan manajemen, sedangkan apa yang berikan saran itu semata-mata membuat kenyamanan konsumen dan berdampak pada pertumbuhan pada omzet dan nama baik perusahaan

Received Agustus 30, 2025; Revised September 30, 2025; Oktober 20, 2025

* Gina Widia Nurani, ghinanurani123@gmail.com

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

Menurut Sutrisno (2018:109) mendefinisikan bahwa "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu Sementara "Menurut Robbins (2018:117) menyatakan bahwa "Motivasi ialah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu." Setiap karyawan memerlukan adanya pendorong agar dapat menggunakan seluruh potensinya untuk mengoptimalkan pekerjaannya, daya pendorong tersebut disebut dengan motivasi Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat beberapa data motivasi pada PT Matahari Department Store Tbk CBD Ciledug Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra survei sebagai tolak ukur dengan kriteria sebagai berikut

**Tabel 1.1
Laporan Penilaian Kinerja PT Matahari Departement Store Tbk CBD
Ciledug**

No	Subjek	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kemampuan & Hasil yang Dicapai	100%	85%	Tidak Tercapai
2	Semangat Kerja	100%	100%	Tercapai
3	Pengembangan Diri	100%	75%	Tidak Tercapai
4	Mutu dan Efisiensi	100%	65%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Matahari Department Store Tbk CBD Ciledug

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, data kinerja karyawan untuk di bagian Kemampuan & Hasil yang Dicapai target 100% dengan realisasi 85% sehingga tidak mencapai target, dibagian Semangat Kerja Target 100% dengan realisas 100% mencapai target, pengembangan dirinya target 100% dengan realisasi 75% tidak mencapai target, untuk Mutu dan Efisiensi target 100% dengan terrealisasi 65% tidak tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja (variabel terikat) karyawan PT Matahari Department Store CBD Ciledug. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu sebagai bahan literatur dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya

**Tabel 1.2
Disiplin (Kehadiran)
PT Matahari Departement Store Tbk CBD Ciledug 2021-2023**

Bulan	2021			2022			2023		
	A	T	JK	A	T	JK	A	T	JK
Januari	2	3		2	3		2	3	
Februari	2	3		2	3		2	3	
Maret	2	3		2	3		2	3	
April	2	2		2	2		2	2	
Mei	3	1		3	1		3	1	
Juni	4	4		4	4		4	4	
Juli	3	2		3	2		3	2	
Agustus	3	2		3	2		3	2	
September	3	1		3	1		3	1	
Okttober	2	1		2	1		2	1	
November	2	3		2	3		2	3	
Desember	1	2		1	2		1	2	
Total	29	26		29	27		29	28	

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

Sumber: PT Matahari Department Store Tbk Cbd Ciledug

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Matahari Department Store Tbk CBD Ciledug tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan pada karyawan yang sering alfa dan terlambat. Hal ini disebabkan tidak adanya *punishment* atau hukuman yang di berikan pada karyawan dan orientasi pada perusahaan tersebut hanya mementingkan pencapaian karyawan namun secara absensi masih kurang diperhatikan. Permasalahan ini akan jadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3
Jenis Pemberian Motivasi
PT Matahari Department Store TBK CBD Ciledug Periode 2021-2023**

No	Jenis Pemberian Motivasi	Program Motivasi yang di berikan	2021	2022	2023
1	Kebutuhan Fisikologis	Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Pensiun dan Pesangon	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
3	Kebutuhan Sosial	THR/Gathering	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan.	Ada	Ada	Tidak Ada
		Insentif Sesuai Pencapaian Target Perusahaan	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan Akualitas Diri	Pelatihan/ Beasiswa	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: PT Matahari Department Store

Dari tabel 1.2 Program pemberian motivasi di PT Matahari Departement Store Tbk CBD Ciledug, terdapat 3 program motivasi yang di berikan perusahaan tersebut di tahun 2021, yaitu: THR/Gathering, Bonus Tahunan, Dan Insentif. Kemudian terdapat 3 program motivasi yang diberikan di tahun 2022, yaitu: Gathering, Bonus Tahunan, dan Insentif. Serta terdapat 2 program motivasi perusahaan yang diberikan ditahun 2023, yaitu: THR, dan Insentif. Sedangkan program motivasi yang tidak ada pada perusahaan tersebut di tahun 2021 adalah: Uang Makan, BPJS, Uang Pensiun, dan Beasiswa. Kemudian di Tahun 2022 adalah Uang Makan, BPJS, Pensiun, dan Beasiswa. Seta di tahun 2023 adalah Uang Makan, BPJS, Uang Pensiun, Bonus Tahunan, dan Beasiswa

**KAJIAN TEORI
Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan suatu kewajiban yang ada dalam suatu perusahaan dan harus diikuti oleh karyawan dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat

Viethzal Rival (2015:825) mengatakan bahwa "Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan norma-norma sosial yang berlaku" Lalu pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa "Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2016:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, penuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi

METODE PENELITIAN

Dalam ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif menurut Sugiono (2021:16) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiono (2021:16) menyatakan bahwa "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

**Tabel 4. 9
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku	0,654	0,254	Valid
2	Karyawan mendapat sanksi jika terlambat datang ke tempat kerja	0,685	0,254	Valid
3	Membuat perencanaan sebelum melakukan suatu pekerjaan	0,658	0,254	Valid

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

4	Karyawan memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,762	0,254	Valid
5	Karyawan menumbuhkan rasa aman dalam memberikan pelayanan	0,740	0,254	Valid
6	Karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan	0,776	0,254	Valid
7	Bertanggung jawab atas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku	0,639	0,254	Valid
8	Karyawan mengetahui sepenuhnya aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,606	0,254	Valid
9	Sanksi hukuman diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan	0,578	0,254	Valid
10	Karyawan memiliki sikap patuh terhadap semua aturan yang berlaku	0,473	0,254	Valid

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4. 10
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang karyawan dapatkan sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah	0,760	0,254	Valid
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	0,747	0,254	Valid
3	Perusahaan memberikan jaminan keamanan asuransi / BPJS ketenagakerjaan	0,726	0,254	Valid
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan asuransi / BPJS Kesehatan	0,648	0,254	Valid
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya	0,685	0,254	Valid
6	Perusahaan memberikan waktu untuk rekreasi bersama guna mempererat kekeluargaan dan persahabatan di lingkungan kerja	0,456	0,254	Valid

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

7	Memberikan promosi kenaikan jabatan apabila karyawan mampu meyakinkan perusahaan tentang kemampuan yang dimiliki	0,638	0,254	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada saat hari raya	0,785	0,254	Valid
9	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide dalam bekerja.	0,742	0,254	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan	0,523	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan melakukan pengembangan karyawan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	0,798	0,254	Valid
2	Perusahaan meningkatkan efektifitas cara bekerja guna memperoleh hasil kerja yang optimal	0,672	0,254	Valid
3	Karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0,642	0,254	Valid
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang ditentukan perusahaan.	0,736	0,254	Valid
5	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasannya	0,507	0,254	Valid
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	0,809	0,254	Valid
7	Membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	0,741	0,254	Valid
8	Karyawan memiliki tanggung jawab pada saat bekerja	0,889	0,254	Valid

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

9	Melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,778	0,254	Valid
10	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan dikenakan sanksi	0,625	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependental**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja X1)	0.852	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.854	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.600	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

**Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.52362292
Most Extreme Differences	Absolute .064
	Positive .064
	Negative -.040
Test Statistic	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,200 > 0,050)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.528	1.894
Motivasi Kerja	.528	1.894
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,528, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 1.894 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.693	.682	2.351	2.145

a. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

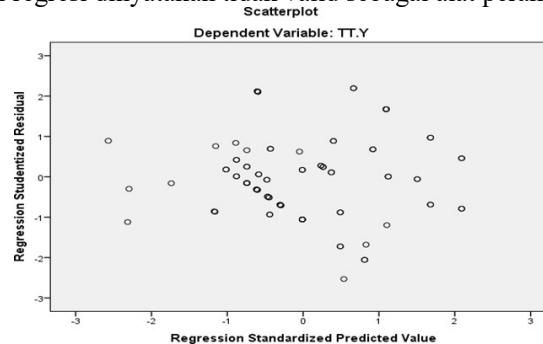
b. Dependent Variable: TT.Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,145 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear, uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4. 3

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang terlalu jelas, serta tersebar jelas baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1)
Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	2.813	3.438		.818	.417
TT.X1	.427	.100	.433	4.288	.000
TT.X2	.505	.108	.473	4.687	.000

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

1. Nilai konstanta sebesar 2,813diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,813point
2. Nilai disiplin kerja (X1) 0.427diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.427 point
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,505 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.505 point

Analisis Koefesien Korelasi (r)

**Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.682	2.351

a. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

b. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,883 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,80 – 0,89. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang **sangat kuat**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4. 25

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2)
Terhadap**

Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.682	2.351

a. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

b. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 26

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.473	3.529	2.967	.004
	TT.X1	.747	.084	.758	8.855 .000

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,855 > 2,002$) 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, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk.

Tabel 4. 27

**Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.376	3.727	1.979	.053
	TT.X2	.823	.089	.771	9.214 .000

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,214 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terdapat kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk

**Tabel 4. 28
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja(X1) Dan Motivasi Kerja
(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.643	2	355.821	64.368	.000 ^b
	Residual	315.091	57	5.528		
	Total	1026.733	59			

a. Dependent Variable: TT.Y

b. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($64,368 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,473 + 0,747 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($8,855 > 2,002$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\ value < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti varibale disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukan persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,376 + 0,823 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($9,214 > 2,002$), hal tersebut di perkuat juga dengan nilai $p\ value < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 di tolak yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan oleh persamaan regersi linier berganda $Y = 62,813 + 0.427X_1 + 0.505X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($64,638 > 3,16$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

- perusahaan. Bandung: Rosda
- Astuti, Dwi, Lily Setyawati Kristianti, and Irfan Rizka Akbar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia." *Journal Of Research And Publication Innovation* 1.1 (2023): 70-82.
- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." *Yogyakarta: Aswaja Pressindo* 52 (2014).
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Bachtiar, Doni. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Management analysis journal* 1.1 (2012).
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- George R. Terry, L. W. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Cetakan Kesebelas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hery. 2018. Analisis Kinerja Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- Henry Simamora, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Minarti, Minarti. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remicon Widyaprima*. Diss. Prodi Manajemen, 2023.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, 2016.

Jurnal:

- Arfansyah, Muhamad Reza. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022.
- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2.1 (2022): 194- 207.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

- Dinantara, M. D. ., & Imron, A. . (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inovasi Global Solusindo Di Jakarta Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 207–216
- Denok Sunarsi, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, Vol. 1, No.1, Februari 2018 , Hal (66-82) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Erika, Erika, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 905-914.
- Farisi, Salman, and M. Taufik Lesmana. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021.
- Haqika, Rizka, Benny Usman, and Tri Darmawati. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang." *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)* 6.1 (2024): 121-132.
- Lubis, Mohammad Abdulloh. "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru." *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 1. No. 1. 2024.
- Mohammad Duddy Dinantara, Arip Imron. *Pengaruh Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inovasi Global Solusindo Di Jakarta Barat*. UNIVERSITAS PAMULANG, Tangerang Selatan Banten, Indonesia.
- Nursanjaya, Deni. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jovenindo Inti Solusi Jakarta." *Journal of Research and Publication Innovation* 3.1 (2025): 1011- 1019.
- Nurdjati, Isman, and Vega Lidya Delimah Pasaribu. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat." *Jurnal Distribusi Bisnis* 5.2 (2022).
- Prayoga, Mochamad Juniar. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polsekta Arcamanik Bandung*. Diss. Universitas Widyaatama, 2015.
- Juliyanti, Belti, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) Kota Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 1.2 (2020): 183-191.
- Pratama, Angga. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3.2 (2020): 146-158.
- Pangestika, Kirana Dwi, et al. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Mutiara Manajemen* 4.1 (2019): 323-330.
- Putri, Sinta Herlini. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1.1 (2020): 26-39.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Robbins (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Jurnal Agora* Vol.6
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.Pangestika, Kirana Dwi, et al. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Mutiara Manajemen* 4.1 (2019): 323-330.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK CBD CILEDUG**

- Sularmi, Lili. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin KERJA Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4.1 (2021): 36-43.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sutoro, M. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PAMULANG. *JURNAL ILMIAH REFLEKSI : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 1 (3), 351-360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v1i3.153>
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, 3, 43-44.
- Wiyanto, Wiyanto, and Muhamad Idrus. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4.1 (2021): 1-12.
- Yunior, David Roge. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar*. Diss. UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR, 2018.