



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 H_0 is rejected and H_a is accepted, which means the work motivation has effect and is significant on employee performance. $F_{count} 64.638 > 3.16$ and sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted then H_0 is rejected 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 disiplin kerja dan 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 | 150 | 2 | 3 | 150 | 2 | 3 | 150 |
| 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 | |
| Oktober | 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 meliat 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 Aktualitas 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, pemenuhan 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 di bebaskan | 0,776 | 0,254 | Valid |
| 7 | Bertanggung jawab atas fasilitas yang di berikan oleh perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku | 0,639 | 0,254 | Valid |
| 8 | Karyawan mengetahui sepenuhnya aturan yang di tetapkan 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 di tetapkan pemerintah | 0,760 | 0,254 | Valid |
| 2 | Gaji yang di beikan 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 di sediakan oleh perusahaan | 0,642 | 0,254 | Valid |
| 4 | Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang di tentukan perusahaan. | 0,736 | 0,254 | Valid |
| 5 | Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan | 0,507 | 0,254 | Valid |
| 6 | Mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang di tentukan 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 Dependen

| 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 (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath 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) | | .200 ^{c,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 Multikolineritas

| 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 multikolineritas 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

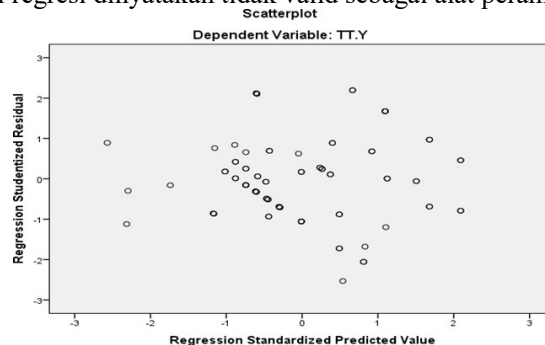
b. Dependent Variable: TT.Y

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)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.813 | | .818 | .417 |
| | TT.X1 | .427 | .433 | 4.288 | .000 |
| | TT.X2 | .505 | .473 | 4.687 | .000 |

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

1. Nilai konstanta sebesar 2,813 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,813 point
2. Nilai disiplin kerja (X1) 0.427 diartikan 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 Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi 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

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**

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 | 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 | 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 menunjukan 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 $p\text{ value} < Sig.0,05$ 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), ditunjukkan 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 $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel 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, ditunjukkan 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 diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak 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), ditunjukkan oleh persamaan regresi 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

- 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 Bantetn, 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 Distrubsi Bisnis* 5.2 (2022).
- Prayoga, Mochamad Juniar. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polsekta Arcamanik Bandung*. Diss. Universitas Widyatama, 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.

- 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 Permai (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.