



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prestasi *Retail Innovation* Jakarta Barat

¹Erisa Aprina

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Indri Indirasari

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

erisaaprina21@gmail.com , dosen02358@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Prestasi *Retail Innovation* Jakarta Barat. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prestasi *Retail Innovation* Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,776 + 0,0786 X_1$ dan $t_{hitung} 3,360 > t_{tabel} 1,67022$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. (2) Secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Prestasi *Retail Innovation* Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,983 + 0,631 X_2$ dan nilai $t_{hitung} 4,337 > t_{tabel} 1,67022$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prestasi *Retail Innovation* Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6,672 + 0,433 X_1 + 0,423 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,758, nilai koefisien determinasi sebesar 57,5%,serta nilai $f_{hitung} 40,539 > f_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

Abstract - The purpose of this study is to determine the positive and significant influence of motivation variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of discipline variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of motivation and discipline variables simultaneously on employee performance at PT Prestasi *Retail Innovation* West Jakarta. The sample used is a saturated sample technique totaling 63 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test and f-test. The results of the study show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between compensation and employee performance at PT Prestasi *Retail Innovation* West Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 9,776 + 0,0786 X_1$ and $t_{hitung} 3,360 > t_{tabel} 1,67022$ with a significance of $0,001 < 0,05$ (2) Partially, there is a positive and significant influence between discipline and employee performance at PT Prestasi *Retail Innovation* West Jakarta. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 16,983 + 0,631 X_2$ and the value of $t_{hitung} 4,337 > t_{tabel} 1,67022$ with a significance of $0,000 < 0,05$ (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence between motivation and employee performance at PT Prestasi *Retail Innovation* West Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 6,672 + 0,433 X_1 + 0,423 X_2$, a correlation value of 0,758 a determination coefficient value of 57,5%, and a value of $f_{hitung} 40,539 > f_{tabel} 3,15$ with a significance level of $0,000 < 0,05$

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian global saat ini mengalami berbagai dinamika yang menuntut dunia usaha untuk terus beradaptasi. Ketidakpastian ekonomi akibat fluktuasi harga komoditas, ketegangan geopolitik, serta dampak lanjutan dari pandemi COVID-19 menyebabkan banyak perusahaan harus melakukan penyesuaian strategi bisnis secara cepat. Di tengah situasi tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan usahanya. Dalam konteks globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan sistem dan teknologi yang baik, tetapi juga memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Kedua aspek tersebut terbukti memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau dan rela untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi baik karena penghargaan, jenjang karier, maupun lingkungan kerja yang suportif maka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mendorong keteraturan, efisiensi, dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

Namun, dalam realitasnya, tidak sedikit perusahaan menghadapi masalah menurunnya motivasi dan disiplin kerja, terutama di masa-masa sulit seperti sekarang. Ketidakstabilan ekonomi, tekanan pekerjaan, hingga ketidakjelasan masa depan karier dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh, kurang semangat, dan tidak lagi produktif. Hal ini tentu akan berdampak pada menurunnya kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efektif, khususnya dalam membangun budaya kerja yang produktif di tengah tantangan ekonomi global.

Perekonomian nasional Indonesia merupakan cerminan dari seluruh kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta dalam suatu sistem yang saling terintegrasi. Sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki potensi ekonomi yang sangat besar, baik dari sisi sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Dalam beberapa tahun terakhir, terutama setelah masa pandemi COVID-19, perekonomian Indonesia menunjukkan tren pemulihan yang cukup kuat. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada kuartal I tahun 2025, pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia mencapai 4,87%, mencerminkan ketahanan ekonomi nasional di tengah ketidakpastian global. Kinerja ini didukung oleh konsumsi rumah tangga yang stabil, peningkatan investasi, serta surplus neraca perdagangan yang berkelanjutan.

Namun, di balik capaian tersebut, Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan struktural, antara lain kesenjangan sosial ekonomi, ketimpangan antarwilayah, ketergantungan pada ekspor komoditas mentah, dan kualitas sumber daya manusia yang belum merata. Selain itu, tekanan eksternal seperti fluktuasi harga komoditas dunia, gejolak geopolitik, dan fragmentasi perdagangan global turut memengaruhi stabilitas dan arah pembangunan ekonomi nasional. Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah strategis untuk memperkuat fondasi ekonomi, termasuk melalui hilirisasi industri, peningkatan daya saing investasi, reformasi birokrasi, dan percepatan pembangunan infrastruktur. Salah satu fokus utama pembangunan saat ini adalah menciptakan transformasi ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, dengan mengedepankan nilai tambah dalam negeri, transisi energi hijau, dan digitalisasi sektor ekonomi.

Tabel 1 Data Prasurvei Kinerja Karyawan Pada PT Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat

No	Pernyataan Penilaian Kinerja	Jumlah responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	20	7	13

2	Penyelesaian tugas sesuai dengan target perusahaan	20	5	15
3	Melakukan tugas sesuai dengan SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)	20	4	16
4	Kerjasama yang solid antar karyawan	20	6	14
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu	20	9	11
6	Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas	20	3	17
7	Melakukan tugas sesuai dengan <i>Jobdesk</i>	20	7	13

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat tujuh jenis penilaian kinerja karyawan yang dinilai oleh 20 responden, dengan dua opsi tanggapan yaitu Setuju dan Tidak Setuju. Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian negatif (tidak setuju) terhadap sebagian besar indikator kinerja. Mengerjakan tugas dengan efektif dari 20 responden, hanya 7 orang yang menyatakan setuju, sementara 13 orang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai efektivitas dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Penyelesaian Tugas sesuai dengan tujuan perusahaan hanya 5 responden yang setuju bahwa tugas diselesaikan sesuai tujuan perusahaan, sedangkan 15 responden tidak setuju. Ini mencerminkan bahwa orientasi kerja terhadap visi dan misi perusahaan masih belum optimal. Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) hanya 4 responden yang menyatakan setuju dan 16 responden menyatakan tidak setuju.

Tabel 2 Data Prasurvei Motivasi PT Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat Tahun

No	Pernyataan Motivasi	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Diberikannya kompensasi yang sesuai	20	9	11
2	Adanya fasilitas dari perusahaan	20	5	15
3	Lingkungan kerja yang nyaman	20	7	13
4	Pemberian pelatihan dan keterampilan kompetensi	20	4	16
5	Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	20	8	12

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil survei pada tabel diatas terhadap 20 responden yang merupakan karyawan perusahaan, diperoleh data mengenai tingkat kesetujuan terhadap lima pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap sebagian besar pernyataan yang diberikan.

Tabel 3 Data Kehadiran Karyawan PT Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja Efektif	Ketidakhadiran			Total
		Alfa	Izin	Sakit	
2021	312	20	20	15	55
2022	312	26	35	12	74
2023	312	29	31	31	91
Jumlah	936	75	86	58	220

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Tabel di atas menunjukkan data ketidakhadiran karyawan selama tiga tahun terakhir (2021–2023) berdasarkan jenis ketidakhadiran, yaitu alfa (tanpa keterangan), izin, dan sakit. Jumlah hari kerja efektif setiap tahunnya tercatat tetap, yaitu 312 hari, yang merupakan total hari kerja aktif dalam satu tahun setelah dikurangi hari libur dan akhir pekan. Pada tahun 2021 tercatat total 55 hari ketidakhadiran, dengan rincian 20 hari alfa, 20 hari izin, dan 15 hari sakit. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 74 hari ketidakhadiran, yang terdiri dari 26 hari alfa, 35 hari izin, dan 12 hari sakit. Pada tahun 2023 ketidakhadiran meningkat kembali menjadi 91 hari, dengan 29 hari alfa, 31 hari izin, dan 31 hari sakit. Jika dijumlahkan, total ketidakhadiran dalam

tiga tahun terakhir mencapai 220 hari, yang terdiri dari alfa (tanpa keterangan) 75 hari, izin 86 hari, sakit 58 hari.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:121) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019:190) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut caracara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Disiplin

Khalisa, (2022: 86) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah kesanggupan untuk bekerja secara konsisten dan tekun dengan mematuhi semua peraturan yang relevan dan tidak melanggarnya.

Oktavia et al., (2022:66) mengemukakan bahwa kedisiplinan mengacu pada sikap atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang mematuhi norma-norma kerja yang relevan secara lisan atau tertulis.

Andini, (2022:10) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kinerja

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya menerapkan pendekatan kuantitatif. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Menurut (Sugiyono, 2022), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4 Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37695249
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.072
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

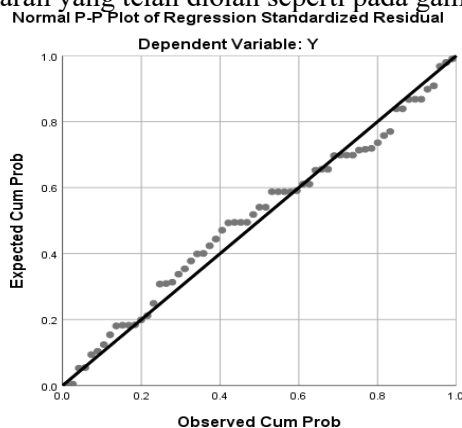
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

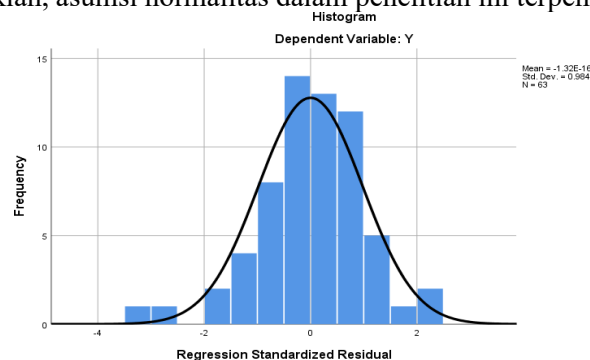
Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikansinya adalah 0,200 (2- tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05, artinya nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik plot probabilitas. Plot ini memungkinkan mengidentifikasi variabel residual dengan memeriksa distribusi titik residual sepanjang diagonal. Hal ini dikarenakan hasil grafik sebaran yang telah diolah seperti pada gambar:



Gambar 1 Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas ditunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar cukup dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa sebaran residual mendekati distribusi normal. Meskipun uji statistic menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,5$), yang berarti residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.



Gambar 2 Hasil Uji Pengujian Histogram

Menurut hasil pengujian grafik histogram, seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas, data yang diuji menunjukkan pola lonceng terbalik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

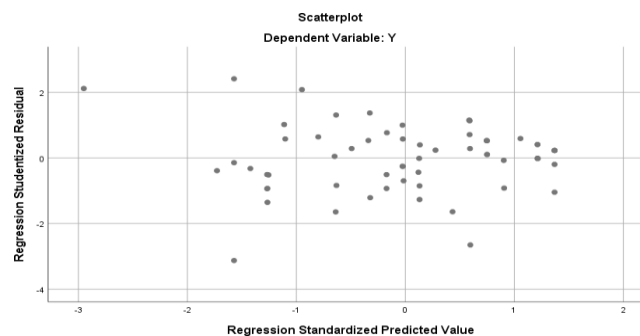
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Standardized Coefficients					Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	6,672	4,616		1,445	,154		
	X1	,433	,129	,366	3,360	,001	,599	1,670
	X2	,423	,098	,472	4,337	,000	,599	1,670

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas ada nilai toleransi 0,599 pada variabel Motivasi dan Disiplin, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 1,670 yang lebih rendah dari 10, sehingga model regresi dianggap layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel diatas.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas tidak ada pola penyebaran yang jelas atau pola tertentu yang dibentuk oleh titik-titik pada plot dispersi, seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas. Dengan demikian, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan karena tidak ditemukan gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		Model Summary ^b		Model Summary ^b	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.561	2.41624	2.041

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin- Watson* 2,041. Dapat disimpulkan nilai *Durbin-Watson* tidak ada autokorelasi.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,672	4,616		1,445	,154	
	X1	,433	,129	,366	3,360	,001	,5991,670
	X2	,423	,098	,472	4,337	,000	,5991,670

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis 2025

Konstanta a = 6,672 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 6,672 satuan.

- a. Koefisien (b_1) = 0,433 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,246 satuan.
- b. Koefisien (b_2) = 0,423 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,778 satuan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,561	2,41624
Durbin-Watson				
2,041				

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi, nilai R sebesar 0,758. Sesuai dengan syarat interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada di antara 0,60 dan 0,79 yang menunjukkan bahwa ada tingkat keeratan korelasi kuat antara kedua variabel.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	1.445	.154
	X1	3.360	.001
	X2	4.337	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah penulis (2025)

1. Nilai signifikan dari variabel Motivasi (X_1) yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan dari variabel Disiplin (X_2) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	40.539	.000 ^b

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 40,539 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* > *ftabel* ($40,539 > 3,150$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tes statistik/partial menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa "Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan." Data penelitian mendukung hipotesis ini. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear berganda penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi variabel disiplin bertanda positif, yang menunjukkan bahwa disiplin berbanding lurus atau searah dengan kinerja karyawan. Hasil uji statistik t-test/partial juga menunjukkan bahwa nilai koefisien kurang 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, evaluasi ini menunjukkan hipotesis

kedua bahwa variabel disiplin memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F/Uji Simultan menunjukkan bahwa besaran nilai signifikan dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) juga menunjukkan nilai 0,495, atau 49,5%, yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang diluar penelitian ini termasuk kompensasi, kepuasan kerja, variabel stres kerja, lingkungan kerja, dll.

PENUTUP

1. Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 9,776 + 0,786 X_1$, maka nilai konstanta sebesar 0,789 yang berarti adalah pengaruh yang positif. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,360 > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Dengan demikian secara statistik motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 16,983 + 0,631 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16,983 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,983. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,631 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,631. Uji t memiliki nilai $4,337 > t_{hitung} 4,337$ dan nilai tabel distribusi 5% 1.67022, maka $t_{hitung} 4,337 > t_{tabel} 1.67022$ dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Disiplin secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 6,672 + 0,433 X_1 + 0,423 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 6,672 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,433 satuan dan jika variabel Disiplin (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,423 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $hitung > f_{tabel}$ ($40,539 > 3,150$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Prestasi Retail Innovation Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6,672 + 0,433 X_1 + 0,423 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,758, nilai koefisien determinasi sebesar 57,5% serta nilai $f_{hitung} 40,539 > 3,150 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Keith. (2020) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abd El-Aziz Mohamed Madian, et al. (2019) “*Level of Stress and Coping Strategies among Nursing Students at Damanhour University, Egypt.*” *American Journal of Nursing Research* 7 (5): 684–96
- Abidah, A., Hidaayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., & Mutakinati, L. (2020). *The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of “Merdeka Belajar.” Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38–49.
- Adelia, W. S., Sinaga, B., & Nasution, H. (2020). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Analysis of Mathematical Problem Solving Ability of Students Viewed from Creative Thinking Stages in Problem-Based Learning Model.*

International Electronic of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(10), 496–502.

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aisyah, Abelia Putri, dan Lely Dahlia. (2022). *Enterprise risk management* berdasarkan iso 31000 dalam pengukuran risiko operasional pada klinik spesialis Esti. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 19. No. 2. (78-90).
- Algifari. (2020). *Analisi Regresi*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Andini, Angi Surya. 2022. *Proses Sortasi Teh Hijau di PT. Candi Loka Kabupaten Ngawi*. Jember: Politeknik Negeri Jember.
- Andini, N. (2022). Sifat kualitatif itik lokal Sumatera Barat (itik Pitalah, itik Bayang, itik Kamang dan itik Sikumbang Jonti yang dipelihara secara intensif. *Skripsi*. Universitas Andalas. Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakary
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)“, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp. 544– 561.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 42–49.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2021). *Management. United States of America: Cengage Learning*.
- Handika, Rizki Andre., dkk. (2019). *Analisis Beban Emisi Kendaraan di Gerbang Masuk Jalan- Jalan Arteri ke Kota Jambi*. Jambi: Universitas Jambi.
- Hasibuan, Desmawaty. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6 (1): 9–15.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2021). *HR Governance A Theoretical Introduction. Springer*.
- KHA Satria, LN Wati, O Oktavia (2022). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mardawani (2020), *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*, Yogyakarta: Deepublish.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Stoner, James A.F., Edward Freeman, dan Daniel R Gilbert. (2022). *Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Sugiyono (2021), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.