



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara

Asep Rifaldi Agustian

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Eko Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

rivaldyasep@gmail.com, dosen02070@unpam.ac.id

Abstrak. *This research was conducted at the Kasih Indonesia Cooperative in Cilincing, North Jakarta, which aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Kasih Indonesia Cooperative in Cilincing, North Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is saturated sampling using a sample of 60 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation tests, determination coefficient analysis and hypothesis tests (T and F). The results of this study are that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. This is based on the results of the regression test obtained by the regression equation $Y = 16.493 + 0.610 X_1$ and the results of the hypothesis test obtained with a Tcount value $> T_{table}$ or $(7.762 > 2.002)$, this is strengthened by a probability significance of $0.00 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a partial significant effect between motivation on employee performance at the Kasih Indonesia Cooperative in Cilincing, North Jakarta. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is based on the results of the regression test obtained the regression equation $Y = 15.818 + 0.587 X_2$ and the results of the hypothesis test obtained with a value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ $(6.803 > 2.002)$, this is strengthened by a probability significance of $0.00 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_2 is accepted meaning there is a significant partial influence between work discipline on employee performance at the Kasih Indonesia Cooperative Cilincing North Jakarta. Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance. This is based on the results of the regression test $Y = 8.268 + 0.433X_1 + 0.362X_2$ and the results of the hypothesis test obtained with a value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(49.663 > 2.770)$, this is also strengthened by a p value $< Sig$ 0.050 or $(0.00 < 0.05)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between motivation and work discipline on employee performance at the Kasih Indonesia Cooperative in Cilincing, North Jakarta.*

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

Abstrak Penelitian ini dilakukan di Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (T dan F). hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi $Y = 16,493 + 0,610 X_1$ dan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,762 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,00 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi $Y = 15,818 + 0,587 X_2$ dan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $(6,803 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,00 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi $Y = 8,268 + 0,433X_1 + 0,362X_2$ dan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,663 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig\ 0,050$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara atau disingkat KKI, merupakan sebuah lembaga keuangan mikro dengan badan hukum koperasi yang berpusat di Kelurahan Cilincing, Kecamatan Cilincing — Jakarta Utara. Lembaga ini didirikan pada bulan Januari 2011 oleh Leonardo Kamilius, Bruder Petrus Partono, Lucyana Siregar dengan tujuan utama memberdayakan masyarakat agar dapat sejahtera. Leonardo mengatakan bahwa, "Tujuan dibentuknya KKI bukan semata-mata untuk meminjamkan uang kepada warga kurang mampu, tetapi mengentaskan mereka dari kemiskinan dan dapat hidup sejahtera. Dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan Koperasi Kasih Indonesia perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi dan menerapkan disiplin kerja karyawan.

Berikut data Pemberian tunjangan yang ada di Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara

Tabel 1. 1
Jenis Pemberian Tunjangan Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara Periode 2025

No	Pemberian Tunjangan (Materiil dan Non Materiil)	Keterangan
1.	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2.	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Tidak Ada
3.	Tunjangan Hari Raya (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4.	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
5.	Kegiatan Rekreasi/Family Gathering (Kebutuhan Sosial)	Tidak Ada
6.	Penghargaan Atas Loyalitas/Masa Kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Ada
7.	Bonus Tahunan, Jika Mencapai Target Perusahaan (Kebutuhan Penghargaan)	Ada
8.	Pelatihan dan Pengembangan Kerja Karyawan (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	Ada

Sumber: Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara 2025

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa, motivasi langsung yang diberikan perusahaan adalah BPJS dan Jaminan Kecelakaan Kerja, Tunjangan Hari Raya, Penghargaan Atas Loyalitas/Masa Kerja, Bonus Tahunan, Jika Mencapai Target Perusahaan, dan Pelatihan dan Pengembangan Kerja Karyawan. Namun perusahaan tidak memberikan Pensiun/Pesangon, Upah Lembur, dan Kegiatan Rekreasi/*Family Gathering*, hal ini dapat menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kurangnya motivasi untuk bekerja secara optimal

Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja Karyawan
Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total Ketidakhadiran
			Alpa	Izin	Sakit	
2021	60	288	15	6	7	28
2022	60	288	10	9	6	25
2023	60	288	12	10	9	31
2024	60	288	26	8	7	36

Sumber: Koperasi Kasih Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat penurunan kehadiran dari tahun 2021 sampai tahun 2023 penurunan paling besar terjadi pada tahun 2024. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena tidak ada keterangan (Alpa), yang menjadi faktor utama dari penurunan adalah karena lemahnya hukuman (*punishment*) seperti SP 1,2,3 dan tanpa BAP (Berita acara pemeriksaan) dari pimpinan yang membuat karyawan menjadi seandainya. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik

Tabel 1. 3
Data Pencapaian Kinerja Karyawan KPI (key permormace indicator)
Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara Periode 2025

No	Keterangan	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Kualitas	85-100%	77%	85-100%	80%	85-100%	75%
2	Kuantitas	85-100%	81%	85-100%	82%	85-100%	70%
3	Penekanan biaya	85-100%	84%	85-100%	85%	85-100%	70%
4	Pengawasan	85-100%	86%	85-100%	75%	85-100%	72%
5	Hubungan antar karyawan	85-100%	89%	85-100%	80%	85-100%	75%

Sumber: Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara 2025

Terlihat pada tabel 1.3 dapat terlihat bahwa fluktuasi kualitas ditahun 2022 sebesar 77% lalu tahun 2023 meningkat di persentase 80% dan kembali menurun pada tahun 2024 di persentase 75%. Hal yang sama terlihat pada kuantitas karyawan dimana ditahun 2022 sebesar 81% lalu tahun 2023 meningkat di persentase 82% dan kembali menurun pada tahun 2024 di persentase 70%. Kemudian fluktuasi ini kembali terjadi pada penekanan biaya dimana ditahun 2022 sebesar 84% lalu tahun 2023 meningkat di persentase 85% dan kembali menurun pada tahun 2024 di persentase 70%. Namun pada pengawasan karyawan terjadi penurunan dari tahun 2022 sebesar 86% lalu tahun 2023 sebesar 75% dan pada tahun 2024 sebesar 72%. Hal yang sama terjadi pada hubungan antar karyawan dimana ditahun 2022 persentase pencapaian sebesar 89% lalu tahun 2023 meningkat di persentase 80% dan kembali menurun pada tahun 2024 di persentase 75%. Penurunan-penurunan ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal karena fluktuasi dan penurunan yang terjadi

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Dhian Gering (2017:22), motivasi berhubungan dengan usaha dan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang dilakukan untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan sehingga dapat menuju arah yang ditargetkan. Dalam konteks ini, motivasi kerja adalah elemen atau hal yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali disebut sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017:109). Selanjutnya, Sunardi (2021:7) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mempengaruhi pilihan untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu

Disiplin Kerja

Menurut Priyono (2016:43), disiplin yang baik adalah disiplin yang berasal dari diri sendiri. Banyak orang memahami bahwa di balik disiplin diri terdapat potensi kemalasan. Dengan kesadaran untuk menerapkan aturan dari perusahaan yang terlihat dalam sikap disiplin, kinerja pegawai juga dapat meningkat. Namun, Rahayu Mahyanaila (2016:12) menyatakan bahwa disiplin berfungsi sebagai prosedur yang memperbaiki atau memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Sementara itu, Darmawan (2019:18) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada

Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:13), kinerja merupakan hasil atau prestasi individu terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga mencerminkan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang profit maupun nonprofit, selama suatu periode tertentu (Irham Fahmi, 2016:176). Hilmawan (2019:21) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dilihat dari jumlah target harian yang tercapai, kualitas produk yang dihasilkan, serta kehadiran mereka dalam bekerja. Semua itu merupakan tanggung jawab individu untuk memperlihatkan kemampuan masing-masing

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:2), "metode penelitian pada dasarnya adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Oleh karena itu, terdapat empat elemen penting yang perlu diperhatikan, yaitu metode ilmiah, data, tujuan, dan manfaatnya."

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022:8) menyatakan bahwa "metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, difokuskan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan menggunakan alat penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan pendekatan statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan"

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
Motivasi_1	0,694	0.254	Valid
Motivasi_2	0,695	0.254	Valid
Motivasi_3	0,812	0.254	Valid
Motivasi_4	0,820	0.254	Valid
Motivasi_5	0,858	0.254	Valid
Motivasi_6	0,749	0.254	Valid
Motivasi_7	0,889	0.254	Valid
Motivasi_8	0,826	0.254	Valid
Motivasi_9	0,783	0.254	Valid
Motivasi_10	0,773	0.254	Valid

Sumber: Data olahan spss 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi terdapat 10 butir pernyataan. Dari ke 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.9
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
Disiplin Kerja1	0,852	0.254	Valid
Disiplin Kerja2	0,832	0.254	Valid
Disiplin Kerja3	0,690	0.254	Valid
Disiplin Kerja4	0,751	0.254	Valid
Disiplin Kerja5	0,884	0.254	Valid
Disiplin Kerja6	0,828	0.254	Valid
Disiplin Kerja7	0,900	0.254	Valid
Disiplin Kerja8	0,882	0.254	Valid
Disiplin Kerja9	0,696	0.254	Valid
Disiplin Kerja10	0,844	0.254	Valid

Sumber: Data olahan spss 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja terdapat 10 butir pernyataan. Dari ke 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja1	0,704	0.254	Valid
Kinerja2	0,856	0.254	Valid
Kinerja3	0,868	0.254	Valid
Kinerja4	0,815	0.254	Valid
Kinerja5	0,859	0.254	Valid
Kinerja6	0,866	0.254	Valid
Kinerja7	0,823	0.254	Valid
Kinerja8	0,707	0.254	Valid
Kinerja9	0,674	0.254	Valid
Kinerja10	0,846	0.254	Valid

Sumber: Data olahan spss 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pada variabel Kinerja terdapat 10 butir pernyataan. Dari ke 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.931	Reliabel
Disiplin Kerja	0.942	Reliabel
Kinerja	0.936	Reliabel

Sumber : Data olahan spss 26

Berdasarkan data yang di lihat dari tabel 4.11 di ketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel mendapatkan nilai di atas 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan dan pernyataan yang ada di dalam kuesioner adalah reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25267910
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.059
Test Statistic		.099
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 Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja
Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.268	3.305			2.501	.015					
Motivasi Kerja	.433	.079	.507		5.473	.000	.714	.587	.438	.746	1.340
Disiplin Kerja	.362	.082	.411		4.436	.000	.666	.507	.355	.746	1.340

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : olah data spss 26

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh sebesar 1,340 nilai VIF kurang dari 10, dimana masing-masing nilai *tolerance* 0,746 variabel bebas kurang dari 1, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.623	4.327	2.077

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Waston sebesar 2.077, di antara range 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.612	2.106		4.565	.000
Motivasi Kerja	-.098	.050	-.273	-1.938	.058
Disiplin Kerja	-.065	.052	-.178	-1.260	.213

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: output spss 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,058 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,213 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
Output Regresi Linear Berganda Motivasi (X_1) dan
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.268	3.305		2.501	.015
Motivasi Kerja	.433	.079	.507	5.473	.000
Disiplin kerja	.362	.082	.411	4.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

1. Nilai konstanta sebesar 8,268 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 8,268 *point*
2. Nilai 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,433 *point*
3. Nilai 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,362 *point*

Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X₁)
 Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja(Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	4.327

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

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan memiliki Hubungan yang Positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang **Kuat** kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.24
**Hasil Koefisien Deteminasi Secara Simultan Variabel
 Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	4.327

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

Sumber : Output SPSS 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,635 yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji t Motivasi (X₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.493	3.146		5.242	.000
Motivasi Kerja	.610	.079	.714	7.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($7,762 > 2,002$), untuk itu H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar $0,00 < 0,050$ secara parsial antara motivasi terhadap kinerja

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	15.818	3.678		4.301	.000
Disiplin Kerja	.587	.086	.666	6.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,803 > 2,002$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja

Tabel 4.27
Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1859.369	2	929.684	49.663	.000 ^b
Residual	1067.031	57	18.720		
Total	2926.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran Output SPSS 26

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,663 > 2,770$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan $0,00$ dibawah $0,050$ secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,493 + 0,610 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,714$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar $50,9\%$. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,762 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,818 + 0,587 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar $0,666$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar $44,4\%$. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,803 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = ,268 + 0,433X_1 + 0,362X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,797$ artinya variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien determinasi sebesar

63,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($49,663 > 2,770$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kasih Indonesia Cilincing Jakarta Utara

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aziz, A. M., & Irjayanti, M. (2018). Manajemen. Bandung: Mardika Group.
- Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati. (2019). Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Pelatihan, Iklim, Dan Kinerja. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Donni, J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Emilda Sulasmi. (2020). Manajemen Dan Kepemimpinan. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Maholtra, N. (2018). Riset Sumber daya manusia, Edisi keempat. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi kedua. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2018). Latihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Santoso, S. (2018). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silalahi, U. (2018). Management. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung: Refika Aditama
- Suswanto, & Donni, J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syaiful Bahri. (2018). Dalam Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Jurnal :

- Aden Prawiro Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada . Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS, Vol.3 No.2, E-ISSN: 2598-9502*.
- Afni Can Yasri. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Visi, Vol 19 No 3*.
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang*.
- Arief Budi santoso. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 1, E-ISSN: 2406-8616*

- Bachtiar Arifudin Hasan. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam, Vol.1 No.1, E-ISSN: 2746-6841*.
- Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang*.
- Fahmi Susanti, Dicky Anggun Prasetya (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bfi Finance Indonesia Tbk Bsd – Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021*
- Indah Sekarningrum, Rahmayanti Tumanggor (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt Mega Departemen Store Jakarta Selatan. *JICC : Jurnal Intelek Insan Cendika. Vol : 2 No: 2, Februari 2025 E-ISSN : 3047-7824*
- Ma'ruf. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand, Vol 2, No 1 E-ISSN: 2715-4920*
- Mawar Sari. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol.02 No.02, ISSN: 2614-4220*
- N.Lilis suryani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPT MBG Lemigas Jakarta barat. *Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 2, E-ISSN: 2406-8616*
- Retno Wulansasi. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang*.
- Roni Fadli, Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *jurnal jenius unpam, Vol 4, No 1 E-ISSN : 2598-9502*
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389*