



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Timexs Indonesia Di Kabupaten Tangerang

¹Alya Istiana Annisa , ²Edy Krisyanto

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹istianaannisa07@gmail.com , ²dosen01108@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada karyawan PT. Timexs Indonesia di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner, serta didukung oleh studi kepustakaan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 29 dengan teknik analisis berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Timexs Indonesia di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $KK = 30,494 + 0,899M$, koefisien determinasi sebesar 52,6%, serta nilai $t_{hitung} 3,946 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $KK = 25,669 + 0,897DK$, koefisien determinasi sebesar 46,2%, serta nilai $t_{hitung} 2,637 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $KK = 17,169 + 0,607M + 0,432DK + \epsilon$. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 38,974 > F_{tabel} 3,159$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja.

Abstract - This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance partially and simultaneously at PT. Timexs Indonesia employees in Tangerang Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained through interviews, questionnaires, and supported by literature studies. Data processing was carried out using SPSS version 29 with analysis techniques in the form of descriptive statistics, data quality tests, classical assumption tests, linear regression analysis, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. The research sample consisted of 60 respondents who were all employees of PT. Timexs Indonesia in Tangerang Regency. The results of the study indicate that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $KK = 30.494 + 0.899M$, a coefficient of determination of 52.6%, and a t-value of count $3,946 > t_{table} 1.672$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $KK = 25.669 + 0.897DK$, a coefficient of determination of 46.2%, and a t-value of count $2,637 > t_{table} 1.672$ and a significance of $0.011 < 0.05$. Simultaneously, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $KK = 17.169 + 0.607M + 0.432DK + \epsilon$. This is evidenced by the F value count $38,974 > F_{table} 3.159$ and significance $0.000 < 0.05$.

Keywords : Employee Performance, Motivation, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman yang cepat ini memiliki pengaruh pada persaingan antar organisasi. Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pada sebuah organisasi. Setiap perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya yang bisa bekerja dengan efisien dan efektif supaya tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Selain dari itu, sumber daya manusia juga termasuk penentu dan faktor penggerak suatu perusahaan saat pencapaian

tujuan atau keberhasilan dari suatu organisasi. Pada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja telah berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk perlindungan materil, personil maupun informasi. Jasa penyedia tenaga kerja mencakup berbagai sektor, mulai dari layanan sales agency, dan pemasok tenaga kerja.

Kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan perusahaan memiliki signifikansi yang sangat besar, terutama dalam sektor perusahaan jasa penyedia tenaga kerja seperti PT Timexs Indonesia. karyawan atau tenaga kerja yang ada di perusahaan, memegang peranan kunci dalam pengelolaan operasional sehari-hari, serta dalam pengambilan keputusan strategis yang mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Kualitas dan kinerja SDM berhubungan erat dengan keberhasilan manajemen dalam meraih tujuan dan visi perusahaan. SDM berperan sebagai aset penting dalam manajemen perusahaan disektor jasa penyedia tenaga kerja seperti PT Timexs Indonesia. Karyawan yang berkualitas akan meningkatkan kinerja operasional, memberikan layanan yang lebih baik, serta mengurangi risiko dan biaya. Oleh karena itu, manajemen yang baik sangat diperlukan untuk mengelola SDM secara efektif, termasuk melalui rekrutmen yang tepat, pelatihan yang memadai, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dampaknya, perusahaan akan lebih besar untuk mencapai tujuan-tujuannya, memperkuat posisi di tengah persaingan pasar, dan juga menjalin hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

PT Timexs Indonesia merupakan perusahaan penyedia layanan pemasok tenaga kerja berupa *sales agency*. Pada divisi ini di PT Timexs Indonesia, para karyawan dituntut untuk melaksanakan pelatihan dasar sales serta pembinaan kepada tim sales agar dapat melaksanakan tugas nya dengan benar dan sesuai prosedur yang berlaku, karena *sales agency* bertanggung jawab untuk merencanakan dan melakukan strategi pemasaran yang melibatkan berbagai aspek termasuk keamanan data, dan perlindungan terhadap ancaman lainnya. Kemudian sales agency yang ditempatkan di setiap team yang sudah di atur oleh atasan sales berguna untuk mencegah apabila terdapat kecurigaan atau kejanggalan yang merupakan suatu pelanggaran di dalam sistem pemasaran. Kinerja karyawan berhubungan dengan hasil yang diinginkan, yang berarti bahwa pekerjaan yang mereka lakukan harus mampu menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditentukan, yakni hasil optimal yang bisa diraih oleh perusahaan. Kinerja karyawan divisi sales aency PT Timexs Indonesia Kabupaten Tangerang menunjukkan kinerjanya yang efektif dan efisien melalui penyelesaian tugas yang berhasil, mereka menjalankan peran dan fungsinya dengan baik, terutama dalam memastikan keamanan materil, personil dan informasi. Hal tersebut bisa memberikan efek positif pada keberhasilan Perusahaan. Untuk memperoleh peningkatan yang sudah ditentukan, organisasi membutuhkan pemantauan dan sekaligus merangsang karyawannya supaya bisa menerapkan motivasi saat bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bahwa khususnya. Pentingnya motivasi ini karena menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang diinginkan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki

perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, di mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Stefan Ivanko (2012:70) dalam Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam memberikan motivasi berarti mendapatkan, kemudian ingin berbuat sesuai yang diketahui dan seharusnya dilakukan motivasi intrinsic contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Menurut Sutrisno (2020:109) dalam Hamali (2019:133) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut H. Malayus S.P. Hasibuan (2019:34) bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias menciptakan hasil yang optimal”.

Disiplin Kerja

Menurut Mardiyanti (2020:6) disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya dan menjadi faktor penting dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja. Menurut Febriana (2021:2) disiplin kerja dapat dipandang sebagai hasil pembelajaran dalam dunia kerja yang mencakup tiga aspek utama, yaitu kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin bukan hanya sekadar perilaku formal, tetapi merupakan bagian dari sikap dan kepribadian individu yang dapat diamati melalui konsistensi tindakan di tempat kerja.

Menurut Mc Ashan dalam (Aco dkk., 2024:78), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri untuk tetap bekerja sesuai dengan standar, aturan, dan tujuan organisasi, baik dalam situasi yang mudah maupun sulit. Disiplin mencerminkan kesadaran dan komitmen individu dalam menjalankan kewajiban tanpa perlu adanya pengawasan ketat.

Kinerja

Menurut Akhmad, Fauzi (2020:5) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja. Menurut Suherman (2021:615) Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati.

Menurut Lubis, Anggia Sari (2023:34) Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik agar mendukung pencapaian kinerja organisasi, kinerja seorang karyawan merupakan pencapaian individu atau kelompok secara kuantitatif atau kualitatif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Putra Batra & Ariyanto (2024:13) kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa data kuantitatif menggunakan skala lebih numerik yang menjawab rumusan masalah dengan menggunakan teori atau konsep sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tentukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual | |
|-----------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|------|
| N | | 60 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 9.05414020 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 | |
| | Positive | .086 | |
| | Negative | -.122 | |
| Test Statistic | | .122 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .073 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig. | | .072 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .207 |
| | | Upper Bound | .287 |

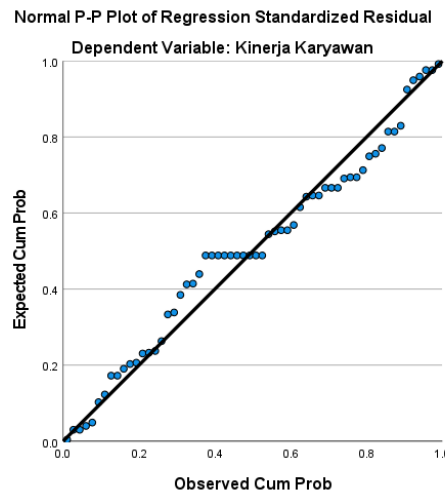
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)



Gambar 1. Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,073 > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan normal.

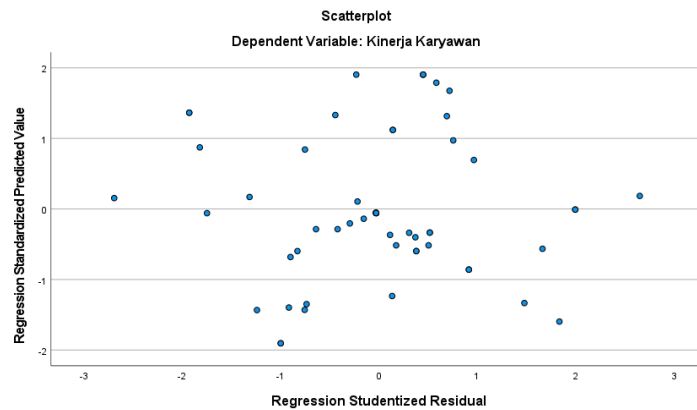
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 17.169 | 9.834 | | 1.746 | .086 | | |
| Motivasi | .607 | .154 | .490 | 3.946 | .000 | .480 | 2.078 |
| Disiplin Kerja | .432 | .164 | .327 | 2.637 | .011 | .480 | 2.078 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0,480 > 0,05$ dan nilai VIF $2,078 < 10$. Variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai *tolerance* $0,480 > 0,05$ dan nilai VIF $2,078 < 10$. Dari nilai *tolerance* dan VIF kedua variabel tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

Berdasarkan gambar diatas tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 17.169 | 9.834 | | 1.746 | .086 |
| | Motivasi | .607 | .154 | .490 | 3.946 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .432 | .164 | .327 | 2.637 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: *Output SPSS 29, 2025*)

- 1) Konstanta sebesar 17,169 dapat diartikan bahwa jika tanpa adanya variabel independen didalam penelitian ini atau variabel independen bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 17,169.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi diperoleh hasil sebesar 0,607. Artinya Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan jika setiap peningkatan nilai Motivasi sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,607.
- 3) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil sebesar 0,432. Artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika setiap peningkatan nilai Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,432.
- 4) Standar error (ϵ) menjelaskan pengaruh variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Model Summary ^b | | | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | | |
| 1 | .760 ^a | .578 | .563 | 9.212 | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel diatas tersebut diketahui nilai R Square 0,578. Nilai tersebut kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 57,8%. Dengan demikian besarnya kontribusi Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 57,8%. Sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil uji t
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.169 | 9.834 | | 1.746 | .086 |
| | Motivasi | .607 | .154 | .490 | 3.946 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .432 | .164 | .327 | 2.637 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

- Pada variabel Motivasi (X_1) diperoleh hasil $t_{\text{statistic}} 3,946 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh hasil $t_{\text{statistic}} 2,637 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6614.263 | 2 | 3307.132 | 38.974 | .000 ^b |
| | Residual | 4836.670 | 57 | 84.854 | | |
| | Total | 11450.933 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
(Sumber: Output SPSS 29, 2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F_{hitung} adalah 38,974 > F_{tabel} 3,159 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki kontribusi sebesar 52,6%. Hasil $t_{\text{statistic}} 3,946 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Timexs Indonesia. Berdasarkan analisis data yang dilakukan,

ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merespons secara positif berbagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Karyawan yang merasa pekerjaannya dihargai, diberi kepercayaan, serta mendapatkan kesempatan untuk berkembang, cenderung menunjukkan performa yang lebih stabil dan konsisten. Hal ini memperkuat asumsi bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam membangun komitmen kerja.

Hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi terlihat lebih proaktif dalam mencari solusi, mampu bekerja sama dengan baik, serta memiliki dorongan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, tingkat motivasi yang rendah tercermin dalam penurunan produktivitas dan tingginya kecenderungan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki kontribusi sebesar 46,2%. Hasil $t_{\text{statistic}} 2,637 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,011 < 0,05$, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin Disiplin Kerja dijunjung tinggi karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timexs Indonesia. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan analisis statistik menggambarkan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi-ditandai dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja, ketelitian dalam menjalankan tugas, serta kemampuan menjaga kualitas hasil pekerjaan.

Selain itu, hasil pengolahan data melalui uji regresi linear menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan memberikan peningkatan proporsional pada kinerja. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang berada di bawah batas toleransi 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kondisi ini menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian uji regresi diperoleh persamaan $KK = 17,169 + 0,607M + 0,432DK + \varepsilon$ yang menunjukkan nilai 17,169 bernilai positif, sehingga apabila Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan akan bernilai positif 17,169. Semakin tinggi nilai Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Berdasarkan uji F yang sudah dilaksanakan, memiliki hasil $F_{\text{hitung}} 38,974 > F_{\text{tabel}} 3,159$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Timexs Indonesia. Temuan ini terlihat dari kecenderungan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik maupun ekstrinsik menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Indikator motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier, terbukti memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang memadai cenderung memiliki karyawan dengan performa yang lebih optimal.

Penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang dimaksud mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam mengikuti prosedur kerja. Data menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta menjaga konsistensi kinerja dari waktu ke waktu. Implementasi kebijakan disiplin yang baik oleh perusahaan, seperti pemberian sanksi yang tegas serta mekanisme evaluasi rutin, turut memperkuat pola kerja yang produktif di PT Timexs Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil $t_{\text{statistic}} 3,946 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Timexs Indonesia.
2. Berdasarkan hasil $t_{\text{statistic}} 2,637 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai Probability sebesar $0,011 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Timexs Indonesia.
3. Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar $38,974 > F_{\text{tabel}} 3,159$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Timexs Indonesia.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 78,27 yang menunjukkan bahwa secara umum motivasi karyawan berada dalam kategori baik. Selain itu, berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, sebagian besar responden menjawab setuju (54%) dan sangat setuju (34%) terhadap pernyataan motivasi. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, pemberian bonus atau insentif yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier. Dengan peningkatan motivasi yang lebih optimal, diharapkan kinerja karyawan dapat semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 83,83 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan jawaban ragu-ragu dan tidak setuju terhadap beberapa pernyataan terkait

kedisiplinan . Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja dengan melakukan pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas dan adil, serta sosialisasi aturan kerja secara berkala. Dengan disiplin kerja yang semakin baik, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan dapat terus terjaga.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 100,87 yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Namun, jika dilihat dari hasil skor per pernyataan, terdapat beberapa indikator dengan rata-rata skor terendah sebesar 3,97 yang masih berada pada kategori baik . Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang dapat ditingkatkan, khususnya dalam hal konsistensi kualitas kerja dan efektivitas penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan pelatihan pengembangan kompetensi, serta memberikan umpan balik (feedback) yang konstruktif kepada karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alam, R. S. (2022). Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar. *Scientia Human Capital And Organizational Behavior*, 1(1), 39-41.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hamzali, S., S Ip, M. M., Tapaningsih, W. I. D. A., Sp, M., Nurhidayah, R. E., Kp, S., ... & Fauzi, H. (2022). *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi*. Cv. Azka Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi/Drs. H. Malayu Sp Hasibuan (1St Ed.)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., & Ikatrinasari, Z. F. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur Dan Jasa*. Ahlimedia Book.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indrastuti, S., & Tanjung, M. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi Xiv. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*. Alfabeta Bandung, Cv.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Jurnal :

- Aco, M. K., Mas'Ud, M., & Zakaria, J. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum*

- Daerah Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics And Digital Business Review*, 5(2), 589-604.
- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Diakonia Di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82-87.
- Ardian, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci: Imam Ardian, S. Stp. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(2), 63-74.
- Azizah, Y., Aini, N., Pratiwi, A. A., & Sudirman, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sdn 16 Ampenan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1967-1970.
- Batra, A. P., & Ariyanto, A. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Global Jasa Sejahtera Jakarta:(Studi Pada Karyawan Security Projek Park Hyatt Hotel Jakarta). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 12-20.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Febriana, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta.
- Hamali. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak Di Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Jannah, M. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literature Riview).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kustini, E., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2025). The Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, Training Programs And Trust On Employee Performance. *International Journal Of Applied Management And Business*, 3(1), 33-44.
- Lubis, A. S. (2023). Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Umsu Press.
- M Ekhsan, Parashakti, R. D., Fahlevi, M., & Hadinata, A. (2020, April). The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. In *3Rd Asia Pacific International Conference Of Management And Business Science (Aicmbs 2019)* (Pp. 259-267). Atlantis Press.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.

- Marselina, M. (2021). Ability And Willingness To Pay For Waste Water Management Services: A Case Study In Lampung Province, Indonesia. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(8), 29-36.
- Msdm, I. Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sianipar, R., & Salim, V.(2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. Anuar, S. 2019. Th. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3674.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, Pp. 275-288).
- Nabila, A. H., & Mardianti, A. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Nasabah.
- Nduru, A., & Hendriati, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Security Service Pt. Iss Indonesia Area Pt. Alcon Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 7(3), 25-39.
- Pratama, M. P., Dewi, R., & Situru, R. S. (2025). Pelatihan Penggunaan Baamboozle Sebagai Media Game Edukasi Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar. *To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 8(2), 391-401.
- Prihatin, T. A., Nuraini, N., Firdaus, F., & Noor, J. M. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (Tahura) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(5), 794-801.
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 42-49.
- Rusilowati, U., Sunarsi, D., & Affandi, A. (2021). The Effect Of Knowledge Management On The Performance Of Lecturers And Performance Of Private Universities. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 9(3), 260-265.
- Safiih, A. R., & Abid, M. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(2), 542-547.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sari, R. J. (2022). Pengaruh Strategi Pembelajaran Kooperatif Menggunakan Magnetic Board Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Bahasa Inggris Siswa Sd 028066 Binjai (Doctoral Dissertation, Unimed).
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti, K., & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 70-88.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food

- Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). The Influence Of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty And Commitment At Pt Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal Of Sustainable Research (Fjsr)*, 1(3), 467-478.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 5(1), 718-734.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal Of Management And Business Review*, 18(3), 614-629.
- Sulistiyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence Of Skills And Non-Physical Work Environment On Employee Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 135-148.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pgri Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (Jema) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi. Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya, 11.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Utomo, K. P., Syarief, F., Winardi, M. A., Fadly, R., Widjaja, W., Setyorini, R., ... & Lestiowati, R. (2021). *Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan*. Penerbit Widina.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351-360.