



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRANA PERMATA

**Pambudi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

**Andi Amri**

Tutor Program Studi Manajemen FEB Universitas Terbuka, Universitas Muhammadiyah

Prof DR HAMKA, Jakarta

Korespondensi penulis : [mrppam@gmail.com](mailto:mrppam@gmail.com)

**ABSTRACT** This research aims to examine whether or not there is an influence on work motivation and work discipline factors on employee performance at PT. Kirana Permata. Employee performance is now an important indicator to support the company's success, both for operational achievement purposes and to achieve competitive advantage and maintain existence. The company always tries to provide policies and rules to encourage employees to achieve the performance desired by the company. so the focus of this research is the importance of managing human resources by considering work motivation and work discipline factors to improve employee performance. The research method applied in this work is descriptive quantitative. Data collection techniques were obtained through the observation process and distributing questionnaires to 50 PT employees. Kirana Permata in the production section of Division A. The sampling technique was carried out using non-probability sampling, namely saturated sampling, this was done by taking all employees in Division A as research samples. The research results indicate that the two aspects raised, namely motivation and work discipline, are able to contribute or have a positive influence on employee performance. The conclusion of the results obtained is that it was found that there is an influence of work motivation factors and work discipline which can have an influence on the performance of employees who work at PT. Kirana Permata with a sig value obtained\*, namely 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) and the coefficient of determination or what can be called  $r^2$  square has an achievement of 0.445, meaning that work motivation factors along with work discipline can have an influence on employee performance by 44.5%. Meanwhile, the remaining value of 55.5% is influenced by other variables not included in the discussion of the topic of this scientific work.

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

**ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh pada faktor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Permata. Kinerja karyawan saat ini menjadi suatu indikator penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan baik untuk tujuan capaian operasional maupun untuk mencapai keunggulan bersaing dan mempertahankan eksistensi. Perusahaan selalu berusaha memberikan kebijakan dan aturan untuk mendorong karyawan agar dapat mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan. sehingga fokus penelitian ini yaitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang diterapkan pada karya ini yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data didapat melalui proses observasi dan penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT. Kirana Permata pada bagian produksi Divisi A. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sampel non probabilitas yaitu sampling jenuh, hal ini dilakukan dengan cara mengambil semua karyawan pada divisi A sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menandakan bahwa kedua aspek yang diangkat yaitu motivasi serta disiplin kerja mampu memberikan kontribusi atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kesimpulan hasil yang didapatkan yaitu ditemukan adanya pengaruh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Kirana Permata dengan perolehan nilai sig didapatkan yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) serta koefisien determinasi atau bisa disebut  $r^2$  square memiliki capaian sebesar 0,445 artinya faktor motivasi kerja beserta disiplin kerja dapat memberikan pengaruh pada Kinerja karyawan sebesar 44,5%. Sedangkan nilai sisa sejumlah 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pembahasan topik karya ilmiah ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Manajemen Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Received Maret 30, 2024; Revised April 29, 2024; Mei 30, 2024

\* Pambudi, [mrppam@gmail.com](mailto:mrppam@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Bagi perusahaan saat ini kinerja menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan era globalisasi tentu mendorong perusahaan memaksimalkan usahanya dalam mengelola sumber daya manusia dan kinerjanya. Kinerja diartikan sebagai suatu kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk *output* produk maupun jasa pelayanan (Farisi *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Dharma, (2022) kinerja memiliki arti sebagai suatu hasil atau prestasi kerja. Kinerja sebagai suatu *output* atau hasil yang diberikan karyawan dalam kontribusinya ke organisasi/perusahaan merupakan suatu aspek penting bagi keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Semakin baik kinerja dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam rangka menciptakan produk berkualitas atau pelayanan jasa yang prima serta karyawan itu sendiri (Esthi & Marwah, 2020). Maka dari itu perusahaan membutuhkan cara untuk mencapai tingkatan kinerja tertentu melalui mekanisme manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan salah satu bidang manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja sesuatu dengan rencana dan target yang ditetapkan sebelumnya (Dharma, 2022). Sebelum melaksanakan manajemen kinerja perusahaan perlu menetapkan hal-hal apa saja yang perlu dicapai serta mekanisme efektif dalam rangka mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek yang telah dirumuskan dalam rencana strategisnya.

Perusahaan tentu sangat menginginkan kinerja karyawan yang baik sehingga segala tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik. Karyawan dalam bekerja selalu dihadapkan dengan keadaan yang menuntut mereka dapat bekerja secara tepat, cepat dan efisien. Namun di sisi lain ada berbagai macam faktor yang membuat kinerja karyawan menurun misalnya penurunan motivasi untuk menunjukkan prestasi kerja tertentu, kurangnya disiplin pada ketepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaan, kurang disiplin terhadap peraturan, penurunan semangat dalam melakukan pekerjaan (Effendy & Fitria, 2020). Dari pendapat tersebut baik buruknya kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan adanya faktor seperti motivasi baik internal maupun eksternal serta disiplin kerja.

Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada kehendak karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi ialah dorongan

yang mampu membuat seseorang bergerak secara sukarela tanpa paksaan dalam melakukan pekerjaan secara efektif seperti harapan perusahaan (Adinda *et al.*, 2023). Singkatnya motivasi ialah suatu sikap atau perilaku yang muncul dari diri seseorang yang membuat seseorang bersemangat atau antusias untuk melakukan sesuatu. Peran motivasi dalam diri karyawan ini sangat penting dalam mendukung perilaku kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam memenuhi berbagai tanggungjawab pekerjaan. Manajemen perlu memiliki suatu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai hasil kerja dan prestasi kerja yang baik. Tanpa motivasi karyawan tidak akan tergerak dalam memenuhi segala tugasnya sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja kuat mampu mencapai kinerja sesuai standar maupun melebihi standar (Ekhsan, 2019).

Faktor kedua yang memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Arti Disiplin kerja ialah suatu perilaku seseorang karyawan dalam bertindak sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku (Arisanti *et al.*, 2019). Disiplin kerja dapat pula merujuk pada perilaku seseorang yang mampu memenuhi tanggungjawab dan tugas-tugasnya dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan dapat diketahui melalui berbagai aspek seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, ketaatan terhadap segala peraturan kerja dan prosedur kerja, ketaatan pada standar kerja yang harus dilaksanakan, sikap kehati-hatian, dan sikap kerja etis (Rivai, 2018).

Disiplin kerja diperlukan bagi perusahaan agar karyawan dapat menunjukkan seberapa besar peran tanggungjawab karyawan pada tugas-tugas yang diberikan. Manajer akan selalu berusaha untuk membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk mengarahkan karyawan agar memiliki disiplin kerja tertentu dapat manajemen dapat melakukan disiplin kerja preventif dan korektif (Sadat *et al.*, 2020). Disiplin preventif yaitu tindakan untuk mempengaruhi karyawan dalam memenuhi peraturan dengan kesadaran karyawan sendiri artinya disiplin ini ditujukan untuk mengurangi kesalahan atau pelanggaran. Sedangkan disiplin kerja korektif ialah suatu usaha untuk memperbaiki dan mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan dengan memberikan suatu sanksi agar tidak terjadi pengulangan pelanggaran.

Baik motivasi kerja maupun disiplin kerja memiliki suatu pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. sesuai dengan penelitian Christian & Kurniawan, (2021) bahwa disiplin kerja bersama motivasi mampu menunjukkan adanya pengaruh signifikan

pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Yala Kharism shipping Kota Palembang. Hasil yang sama juga didapatkan pada penelitian Afrilia, (2023) bahwa terdapat adanya suatu pengaruh pada disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan meningkat begitupula dengan motivasi kerja. Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Putra & Fernos, (2023) bahwa motivasi kerja pegawai mampu memberikan pengaruh pada kinerja pegawai serta disiplin kerja juga berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Sesuai dengan uraian latar belakang yang diuraikan sebelumnya dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu karya ilmiah ini merumuskan masalah yaitu pertama apakah terdapat pengaruh pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata. kedua apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata. Tujuan penulisan karya ilmiah ini yaitu agar dapat memberikan referensi bagi manajemen mengenai pentingnya mengelola motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

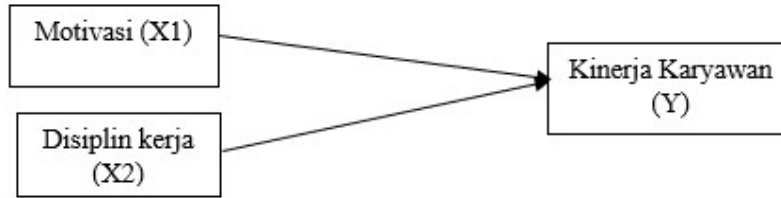
## **METODE PENELITIAN**

Karya ilmiah ini dilakukan dengan metode pendekatan Kuantitatif. Karya ilmiah ini akan menguraikan tentang kontribusi dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam menemukan kajian dan pembahasan lebih lanjut maka dibutuhkan data yang menjadi pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pengumpulan kuisioner atau survey pada 50 karyawan Bagian Produksi PT. Kirana Permata. Teknik pengambilan sampel dilaksanakan melalui metode sampling non probabilitas yaitu cara pengambilan sampel jenuh di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y). sedangkan variabel bebas yang diterapkan pada penelitian karyawan PT. Kirana Permata terdiri dari motivasi karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2).

Motivasi sebagai suatu keinginan atau dorongan internal yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu perilaku atau aksi secara sukarela tanpa paksaan ini dianggap memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam memenuhi tanggungjawab kerjanya. Selain itu aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja

yang tercermin dari sikap-sikap karyawan di tempat kerja. Maka kerangka konseptual yang diajukan:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrument pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner online. Adapun daftar pernyataan yang diajukan sebagai berikut. Setiap item pernyataan diberikan bobot dan pilihan jawaban sesuai dengan skala likert yang terdiri dari lima opsi yaitu Sangat setuju, setuju, tidak tahu, netral, sangat tidak setuju. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada 50 pekerja bagian produksi PT. Kirana Permata Divisi A. dengan karakteristik responden didapatkan 35 karyawan laki-laki, dan 15 karyawan Perempuan. Berdasarkan usia karyawan didapatkan data bahwa 21 karyawan berusia pada rentang usia 20 hingga 25 tahun. 12 karyawan berusia pada rentang usia 25 tahun hingga 30 tahun. Serta 17 karyawan dengan usia lebih dari 30 tahun.

### Uji validitas

Uji validitas ialah proses pengujian yang dilaksanakan sebagai syarat untuk mengetahui dan mengukur valid tidaknya suatu perangkat pengumpulan data (kuisisioner) yang dilakukan untuk mendapatkan data penelitian. Suatu butir pernyataan pada kuisisioner yang disebar kepada sampel penelitian akan disebut valid asal mampu menunjukkan sesuatu yang diukur (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan hasil uji sebagai berikut.

**Tabel 1. Uji Validitas Kuisisioner PT. Kirana Permata**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK.1	0.506	0.279	Valid
	DK.2	0.704	0.279	
	DK.3	0.537	0.279	
	DK.4	0.665	0.279	
	DK.5	0.514	0.279	

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRANA PERMATA*

	DK.6	0.635	0.279	
	DK.7	0.624	0.279	
	DK.8	0.688	0.279	
	DK.9	0.519	0.279	
Motivasi Kerja	MK.1	0.659	0.279	Valid
	MK.2	0.797	0.279	
	MK.3	0.779	0.279	
	MK.4	0.771	0.279	
	MK.5	0.858	0.279	
	MK.6	0.873	0.279	
	MK.7	0.736	0.279	
	MK.8	0.792	0.279	
	MK.9	0.703	0.279	
Kinerja Karyawan	KK.1	0.613	0.279	Valid
	KK.2	0.680	0.279	
	KK.3	0.710	0.279	
	KK.4	0.727	0.279	
	KK.5	0.579	0.279	
	KK.6	0.700	0.279	

Sesuai pada tabel hitung di atas ditemukan bahwa nilai  $r$  dari item pernyataan kuisioner karyawan PT. Kirana Permata bahwa seluruh item pertanyaan yang diberikan atau diajukan memiliki nilai lebih besar dari  $r$  table 0,279. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir item pernyataan kuisioner yang disebar pada karyawan PT. Kirana Permata valid. Validitas suatu item penelitian perlu diketahui untuk menunjukkan bahwa instrument pernyataan/pertanyaan mampu digunakan untuk mengukur hasil dari ukuran setiap variable yang terlibat.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (DK)	50	32	45	41.04	3.380

Motivasi Kerja (MK)	50	25	45	39.40	5.292
Kinerja Karyawan (KK)	50	23	30	27.30	2.367
Valid N (listwise)	50				

*Sumber: data primer diolah 2024*

Jika dikaitkan dengan hasil hitungan statistic yang didapatkan bahwa angka perolehan nilai mean atas variable disiplin kerja sebesar 41,04 sedangkan motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 39,40 dan variable kinerja karyawan mendapatkan rata-rata nilai 27.30.

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian realibilitas dilakukan dengan metode alpha cronbarch pada data responden yang sudah dikumpulkan dengan kriteria reliabel bila temuan nilai alpha  $> 0,60$  sehingga bisa disebutkan bahwa data penelitian ini reliabel, sedangkan bila temuan nilai alpha  $< 0,60$  maka data dinyatakan tidak reliabel. Pada tabel diatas didapat nilai alpha Cronbach  $> 0,60$  sehingga data reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.777	$> 0.6$	Data reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.916	$> 0.6$	
Kinerja Karyawan (KK)	0.739	$> 0.6$	

Sesuai dengan nilai hasil hitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil dari nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel penelitian mendapatkan angka lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan bahwa seluruh item yang dijadikan pertanyaan pada objek penelitian bisa diandalkan.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dalam rangka mengetahui bahwa model regresi dari variable residu memiliki distribusi yang normal atau tidak. Sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2019) mengenai model optimal dari regresi dapat ditunjukkan dari distribusi data normal maupun mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan implementasi kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas didapatkan sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,792	0,05	Data Normal

*Sumber: data primer diolah 2024*

Sesuai hitungan diketahui bahwa capaian nilai *asyp.sig* sejumlah 0,792 dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) maka kondisi ini bisa disebut bahwa data penelitian memiliki distribusi normal.

### Uji Heterokesdastisitas

Heterokesdasitas ialah suatu kondisi yang menunjukkan bahwa nilai dari variable penelitian memiliki sebaran yang tidak rata. Uji heterokesdasitas perlu dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gangguan dalam model regresi. Sesi uji Heteroskedastisitas menghasilkan output sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-.214	1.921		-.111	.912
1	Disiplin Kerja	.054	.054	.168	1.004	.320
	Motivasi Kerja	-.016	.034	-.076	-.457	.649

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: data primer diolah 2024*

Jika dikaitkan pada tabel hitung maka dinyatakan tidak ada gangguan atau Heterokesdasitas pada variable yang terlibat hal ini dikuatkan dengan hasil bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk tujuan menemukan ada tidaknya korelasi antara variable. Model regresi yang optimal ditunjukkan dengan tidak ada korelasi antar variable bebas yang digunakan. Pengukuran multikolinieritas dilakukan dengan mengamati nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) beserta besaran *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 5. Pelaksanaan Uji Multikolinearitas**

Var	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.748	1.337	Multikolinieritas tidak ditemukan
Motivasi Kerja (MK)	0.748	1.337	Multikolinieritas tidak ditemukan



Jika dikaitkan pada hasil hitungan tabel 5 diketahui bahwa besaran hasil *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada variable yang diangkat pada penelitian kinerja karyawan PT. Kirana Permata.

### Regresi Linier Berganda

Selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode hitung regresi linier berganda. Dalam melakukan perhitungan data yang telah didapatkan, diolah menggunakan program SPSS. Hasil hitungan untuk menemukan model regresi didapati output berikut:

**Table 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Var	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	9.819				
Disiplin Kerja (DK)	0.247	0.353	2.813	0.007	Signifikan
Motivasi Kerja (MK)	0.186	0.416	3.308	0.002	Signifikan
F hitung	18.859				
Sig F	0.000				
R square	0.445				
Variabel Dependent : Kinerja Karyawan (KK)					

*Sumber: data primer diolah 2024*

sesuai dengan hitungan maka ringkasan model regresi linear didapatkan yaitu:

$$Y = 9,819 + 0,247X_1 + 0,186X_2$$

### Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Setelah mendapatkan model regresi, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis penelitian. Dalam tahap ini akan diuji mengenai korelasi atau pengaruh dari setiap variable yang dituangkan dalam hipotesis berikut. Hipotesis pertama yaitu motivasi kerja karyawan PT. Kirana Permata mampu memberikan pengaruh pada kinerja mereka. Hipotesis kedua yaitu variable disiplin kerja karyawan PT. Kirana Permata memberikan pengaruh pada kinerja mereka. Pelaksanaan uji ini menghasilkan hitungan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized-Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.819	3.158		3.109	.003
	Disiplin Kerja	.247	.088	.353	2.813	.007

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRANA PERMATA*

	Motivasi Kerja	.186	.056	.416	3.308	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)						

Sesuai dengan tabel ringkasan hasil olah data. Dapat diketahui bahwa hasil uji t memiliki nilai B sebesar 0,247 kemudian nilai t sebesar 2,813. Dari hasil tersebut kita dapat mengetahui bahwa adanya pengaruh positif dari aspek Disiplin Kerja karyawan PT. Kirana Permata terhadap Kinerja mereka. Kontribusi Positif ini menunjukkan kondisi semakin baik Disiplin Kerja karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu bisa disiplin kerja karyawan kurang baik maka kinerja mereka juga akan semakin menurun. Dalam perhitungan tersebut dapat diketahui pula hasil dari nilai signifikansi sejumlah 0,007 (sig. 0,007 < 0,05) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin pada kinerja yang terjadi pada karyawan PT. Kirana Permata. Maka dari itu hipotesis yang disusun bahwa **“faktor Disiplin Kerja kerja mampu memberikan suatu pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.

Uji selanjutnya dilakukan dengan analisis variable motivasi kerja dengan kinerja karyawan. sesuai dengan tabel maka sesi uji t menemukan adanya besaran nilai B sejumlah 0,186 serta nilai t sebesar 3,308. Maka kondisi ini menandai adanya pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Positif. Artinya tingginya Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan PT. Kirana Permata maka Kinerja mereka juga semakin baik. Hal ini juga berlaku sebaliknya, artinya semakin kurang Motivasi Kerja karyawan PT. Kirana Permata maka Kinerja mereka juga akan rendah. Hal ini ditunjukkan melalui perolehan nilai signifikansi ditunjukkan sejumlah 0,002 (sig. 0,002 < 0,05) artinya ditemukana adanya pengaruh yang signifikan. hipotesis **“Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”** diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji f)**

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.212	2	61.106	18.859	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.288	47	3.240		
	Total	274.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK)

Pengujian hipotesis simultan melalui Uji f menunjukkan capaian nilai F hitung sejumlah 18,859 serta nilai sig didapatkan yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat diartikan bahwa **“Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”**.

### Koefisien Determinasi (*r square*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.422	1.800

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

Sesuai dengan hasil uji koefisien di atas ditemukan bahwa *value* dari koefisien determinasi atau bisa disebut  $r^2$  square memiliki capaian sebesar 0,445 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Kirana Permata secara simultan atau bersama-sama ini mampu mempengaruhi variabel tidak bebas yaitu variabel Kinerja sebesar 44,5%. Sedangkan nilai sisa sejumlah 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pembahasan topik karya ilmiah ini.

### SIMPULAN

Sesuai dengan analisis yang telah dijelaskan pada pembahsan di atas ditemukan hasil bahwa variable motivasi kerja memberikan pengaruh positif secara parsial pada kinerja karyawan, begitupula variable disiplin kerja secara parsial mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. sehingga didapatkan hasil bahwa kedua variable baik motivasi karyawan dan disiplin kerja karyawan mampu memberikan pengaruh signifikan positif simultan pada kinerja karyawan PT. Kirana Permata. Oleh karena itu perusahaan bisa melakukan implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan cara memotivasi karyawan dan upaya meningkatkan disiplin kerja untuk memacu peningkatan *outcome* kerja karyawan pada PT. Kirana Permata

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 46–55.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dharma, S. (2022). *Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 264–276.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 9*. Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.