



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA KOLEKSI MANDIRI TANGERANG BANTEN

Yuni Kartika <sup>1</sup>, Asep Suherman <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\* [yunik1255@gmail.com](mailto:yunik1255@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01715@unpam.ac.id](mailto:dosen01715@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten both partially and simultaneously. This type of research uses quantitative methods. The sampling technique uses saturated samples of 83 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the analysis show: Work motivation partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 4.171 + 0.868X_1$ . The correlation coefficient value of 0.900 and the determination coefficient of 81% means it has a very strong level of relationship. This is proven by the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $18.572 > 1.990$ ) and strengthened by a significant value  $< 0.05$  ( $000 < 0.05$ ). Work discipline partially has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 1.832 + 0.927X_2$ . The correlation coefficient value of 0.943 and the determination coefficient of 88.8% means that it has a very strong level of relationship. This is proven by the hypothesis test which obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $25.390 > 1.990$ ) and is strengthened by a significant value of  $< 0.05$  ( $000 < 0.05$ ). The results of the study showed that work motivation and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with a multiple regression equation of  $Y = 1,486 + 0.181X_1 + 0.756X_2$ . The correlation value of 0.945 and the coefficient of determination of 89.1% means that employee performance is influenced by work motivation and work discipline 89.1% while the remaining 10.9% is influenced by other factors. This is proven by the hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $335.184 > 3.11$ ) and is strengthened by a significant value  $< 0.05$  ( $000 < 0.05$ ). Thus, it is proven that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 83 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4.171 + 0,868X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 dan koefisien determinasi sebesar 81% artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $18,572 > 1.990$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0.05$  ( $000 < 0,05$ ). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 1.832 + 0,927X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0,943 dan koefisien determinasi 88,8% artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh thitung  $>$  ttabel ( $25,390 > 1,990$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0.05$  ( $000 < 0,05$ ). Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y = 1.486 + 0,181X_1 + 0,756X_2$ . Nilai korelasi 0,945 dan koefisien determinasi 89,1% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja 89,1% sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $335,184 > 3,11$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0.05$  ( $000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja. Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Lokasi dan Kepuasan Pelanggan

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat-sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi prima yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan agar kinerjanya dapat maksimal.

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten Tahun 2023-2024**

Indikator Penilaian	Target Pencapaian	Jumlah Karyawan	Pencapaian Nilai (%)	
			2023	2024
<b>Kualitas Kerja</b> Bekerja secara akurat	100%	83	86%	89%
<b>Kuantitas Kerja</b> Mampu memaksimalkan management waktu	100%	83	85%	90%
<b>Pelaksanaan Tugas</b> Tujuan kerja tercapai bersama	100%	83	90%	81%
<b>Tanggung Jawab</b> Berani menanggung resiko kerja	100%	83	87%	92%
<b>Rata-rata Pencapaian</b>			<b>87%</b>	<b>88%</b>

Sumber : PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat presentase dari keempat komponen pada sub bagian kompetensi penilaian kinerja di PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten. Dari data tersebut rata-rata pencapaian penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 mencapai nilai 87% dan tahun 2024 mendapat rata-rata pencapaian 88%. Artinya hal tersebut belum mencapai persentase target pencapaian yang di tetapkan oleh perusahaan (100%).

**Tabel 1. 2**  
**Hail Pra Survey Motivasi Karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten Tahun 2024-2025**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	2024				2025			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Apakah karyawan ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan	83	45	54 %	38	46 %	48	58 %	35	42 %
2	Apakah karyawan bekerja karena	83	52	63 %	31	37 %	50	60 %	33	40 %

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	2024				2025			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%	Setuju	%	Tidak Setuju	%
	ingin di akui oleh lingkungan									
3	Apakah karyawan bekerja karena menyukai pekerjaan tersebut	83	47	57 %	36	43 %	39	47 %	44	53 %
4	Apakah karyawan bekerja karena memenuhi tanggung jawab pribadi	83	62	75 %	21	25 %	70	84 %	13	16 %
5	Apakah karyawan bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik	83	55	66 %	28	34 %	60	72 %	23	28 %

Sumber : Pra-survey PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi sama-sama berada pada pernyataan “Apakah karyawan bekerja karena memenuhi tanggung jawab pribadi” dengan hasil survey untuk tahun 2024 sebanyak 62 orang (75%) yang setuju terhadap pernyataan tersebut sedangkan pada tahun 2025 sebanyak 70 orang (84%) setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya mayoritas karyawan bekerja agar dapat memenuhi tanggung jawab pribadinya, seperti tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun keluarganya.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten 2024**

Bulan	Absensi 2024			
	Hadir	% Hadir	Tidak Hadir	% Tidak Hadir
Januari	83	100%	0	0%
Februari	83	100%	0	0%
Maret	71	85%	12	15%
April	72	87%	11	13%
Mei	68	82%	15	18%
Juni	68	82%	15	18%
Juli	68	82%	15	18%
Agustus	66	80%	17	20%
September	68	82%	15	18%
Oktober	63	76%	20	24%
November	65	78%	18	22%

<b>Desember</b>	63	76%	20	24%
-----------------	----	-----	----	-----

Sumber : Data yang diolah PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten

Dari tabel I.3 diatas menjelaskan bahwa perbandingan antara kehadiran dan ketidakhadiran karyawan di PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2024 semakin meningkat, tetapi di bulan September penurunan tingkat ketidakhadiran terjadi, dan di bulan berikutnya terjadi pula peningkatan ketidakhadiran karyawan. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin para karyawan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi dari tingkat disiplin yang rendah, maka penulis ingin mencari tahu lebih dalam permasalahan yang terjadi sehingga dapat memberikan masukan, arahan serta kesimpulan kepada pihak PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten, sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen, terjemahan dalam bahasa indonesia hingga saat inibelum ada keseragaman. Selanjutnya jika kita mempelajari literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga arti yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen menjadi kolektivitas bagi orang orang yang melakukan aktivitas manajemen, manajemen sebagai seni dan ilmu pengetahuan.

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan suatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasan.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017: 6) menyatakan "Manajemen manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Hasibuan (2016: 10) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Mangkunegara (2017: 2) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2019: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Bahri dalam Sutoro, M. (2024: 1425) motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, berinisiatif,

dan menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik.

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017: 8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten yang berjumlah 83 karyawan.

#### 2. Sampel

Jumlah karyawan PT Mitra Koleksi Mandiri Tangerang Banten adalah 83 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.3 Uji Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48893992
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073

	Negative	-.050
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2024

Pada uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* hasil uji menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu  $0,200 > 0,05$ , maka disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.486	1.381		1.076	.285		
	Motivasi Kerja	.181	.094	.188	1.938	.056	.142	7.063
	Disiplin Kerja	.756	.095	.768	7.919	.000	.142	7.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance variabel* motivasi kerja sebesar 0,142 dan disiplin kerja sebesar 0,142 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 7.063 dan variabel disiplin kerja sebesar 7.063 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

### c. Uji Heterodastisitas

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.534	.851		.628	.532
	Motivasi Kerja	.025	.058	.126	.431	.668
	Disiplin Kerja	.013	.059	.062	.214	.831

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,668 dan Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,831 dimana keduanya nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian model regresi ini layak dan tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

### 1. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.171	1.777		2.348	.021
	Motivasi Kerja	.868	.047	.900	18.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

$$T_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 83-2-1) = (0,025 ; 80) = 1,990$$

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $18,572 > 1,990$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara motivasi kerja terhadap kinerja.

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 5**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4256.627	2	2128.314	335.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	507.975	80	6.350		
	Total	4764.602	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah 2024

$$F_{\text{tabel}} = df = k - 1; df_2 = n - k. \text{ Maka, } df_1 = 3 - 1 = 2; df_2 = 83 - 3 = 80 = 3,11$$

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  yaitu  $335,184 > 3,11$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

### 4.3 Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4.171 + 0,868X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 81%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $18,572 > 1,990$ . Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukkan pada jawaban reponden indikator Prestasi Kerja dengan pernyataan “Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang saya lakukan” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,66. Artinya masih ada beberapa karyawan yang merasa dirinya belum mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja yang sudah mereka berikan.

Hal ini berkaitan dengan teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila motivasi kerjanya kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.832 + 0,927X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,943 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 88,8%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $25,390 > 1,990$ . Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah ditunjukkan pada jawaban reponden indikator Ketaatan Peraturan Kerja dengan pernyataan “Saya menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,66. Artinya masih ada beberapa karyawan yang belum disiplin dalam hal mengenakan atribut (tanda pengenal) sesuai dengan peraturan kerja yang ada.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.486 + 0,181X_1 + 0,756X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,945 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 89,1%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $335,184 > 3,11$ , Dengan demikian artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Skor terendah diperoleh dari tanggapan responden indikator Kualitas Kerja dengan pernyataan “Saya loyal terhadap pekerjaan dan organisasi” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,42. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik didukung dengan disiplin kerja yang optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik dan disiplin kerja yang tidak optimal akan menghasilkan karyawan yang kurang baik pula dalam kinerjanya.

Penelitian juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Novita Sari, Fadilla Fadilla, Havis Aravik (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja diperoleh persamaan regresi  $Y = 4.171 + 0,868X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 81%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $18,572 > 1,990$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja.
2. Variabel Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.832 + 0,927X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,943 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 88,8%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $25,390 > 1,990$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja.
3. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.486 + 0,181X_1 + 0,756X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,945 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sangat kuat. Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 89,1%. Nilai  $\rho$  value < signifikan atau  $0,000 < 0,05$  dan diperkuat dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $335,184 > 3,11$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti hanya mempertimbangkan variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja, sehingga kurang luas dalam pembahasan penelitian tersebut. Sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda ditiaap responden, faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, pada jawaban responden indikator Prestasi Kerja dengan pernyataan “Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang saya lakukan” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,66. Artinya masih ada beberapa karyawan yang merasa dirinya belum mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja yang sudah mereka berikan.  
Seharusnya perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang memberikan kontribusi prestasi kerjanya bagi perusahaan. Seperti memberikan hadiah walau nilainya tidak seberapa tapi karyawan akan merasa dihargai dan bahkan akan menambah motivasi mereka dalam bekerja. Hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan karena kinerja mereka akan meningkat jika memiliki motivasi yang baik.
2. Disiplin kerja, pada jawaban responden indikator Ketaatan Peraturan Kerja dengan

pernyataan “Saya menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,66. Artinya masih ada beberapa karyawan yang belum disiplin dalam hal mengenakan atribut (tanda pengenal) sesuai dengan peraturan kerja yang ada.

Seharusnya, karyawan lebih taat akan peraturan yang ada. Bila perlu diadakan sanksi jika karyawan melanggar peraturan.

Namun sebelum dilakukan sanksi pemimpin perusahaan juga harus menegur dengan cara yang baik terlebih dahulu. Tugas perusahaan ialah harus mendisiplinkan karyawan-karyawannya sesuai dengan SOP.

3. Kinerja, Skor terendah diperoleh dari tanggapan responden indikator Kualitas Kerja dengan pernyataan “Saya loyal terhadap pekerjaan dan organisasi” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,42. Menurut hasil penelitian masih ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam mewujudkan loyalitas kerja.

Sebaiknya, ditelusuri terlebih dahulu apa yang membuat karyawan-karyawan tersebut kurang dalam mewujudkan loyalitasnya, agar rasa tanggung jawab dan kemauannya dalam memajukan perusahaan tetap tinggi. Terus jalin komunikasi dengan karyawan dan sesekali berilah apresiasi supaya karyawan tersentuh hatinya. Bisa juga dengan memberikan suasana kerja yang lebih nyaman serta mengajak karyawan terlibat dalam acara perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Coulter, Stephen (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.

**Jurnal:**

- Fauzi, B. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Pemerintah Kabupaten Tuban (*Doctoral dissertation, STIE Mahardika Surabaya*).
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Mawarno, A. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Pada CV. Fordza Giovane (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*).
- Nugroho (2019) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 1024-1032.
- Romli, M. E. (2018). Sumber daya manusia berdimensi global. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 68-76.
- Rudiyanto, S. (2024). Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri Pagertoya Kec. Limbangan Kab. Kendal. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(2), 1181-1195.
- Sedarmayanti. (2017). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 42-55.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi di Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424-1435.