



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Putriana*, Audina Maharani

Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau

Penulis Korespondensi: Putriana
e-mail: putriana@uin-suska.ac.id

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 03 Mei 2025
Diterima: 30 Mei 2025
Tersedia Online: 31 Mei 2025

Kata kunci: Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika karyawan memiliki motivasi tinggi dan mampu menjalankan tugas dengan disiplin yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian berjumlah berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Secara parsial motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92.4% dan sisanya 7.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Artikel History:

Menerima: 03 May 2025
Diterima: 30 May 2025
Tersedia Online: 31 May 2025

Keywords:

Work Motivation, Work
Discipline, Employee Performance

Motivation and work discipline are important aspects in improving employee performance in the company. Optimal performance can be achieved if employees have high motivation and are able to carry out tasks with good discipline. This study aims to analyse the effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). The method used is quantitative descriptive with multiple linear regression analysis processed through SPSS version 25. The population in the study consists of 40 people using the saturated sampling technique. Partially, work motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), while work discipline (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, work motivation (X1) and work discipline (X2) positively and significantly influence employee performance (Y). Work motivation and work discipline affect employee performance by 92.4% and the remaining 7.6% is influenced by other variables.

1. PENDAHULUAN

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus dipantau akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Kiruja (2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai tujuan, keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). Motivasi akan mempengaruhi kemauan dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda berasal dari berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi, ambisi, penghargaan atau rasa tanggung jawab. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan prestasi individu dalam mencapai tujuan organisasi atau pribadi.

Perusahaan harus melakukan cara yang tepat dalam memberi motivasi terhadap karyawan diperusahaannya karena motivasi merupakan rasa percaya diri yang dirasakan oleh karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab dan penuh semangat. Permasalahan dalam motivasi karyawan terletak pada kesulitan dalam memberi imbalan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Kebutuhan dan motivasi setiap karyawan berbeda sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan program motivasi yang dapat memuaskan sesuai kebutuhan karyawan. Meskipun karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik tetapi ketidakpuasan terhadap kebutuhan tetap akan mempengaruhi motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Pemberian motivasi terhadap karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Mendapat Bonus (%)	Karyawan Yang Mendapat Insentif (%)	Kedisiplinan (%)
2019	38	60	50	82
2020	37	65	55	80
2021	37	70	60	78
2022	43	75	65	80
2023	40	80	70	82

Sumber: Arengka Auto Mall, 2023

Tabel 1 menunjukkan persentase karyawan yang mendapatkan bonus dan insentif meningkat setiap tahunnya dan kedisiplinan karyawan relatif stabil di sekitar 80%. Fenomena penting terlihat pada tahun 2021 dan tahun 2022 terdapat peningkatan dalam jumlah karyawan yang mendapatkan insentif dan bonus tetapi kedisiplinan cenderung menurun. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meningkatkan insentif dan bonus saja tidak cukup untuk mengatasi masalah kedisiplinan. Permasalahan utama yang terlihat adalah kebutuhan untuk strategi motivasi yang lebih holistik yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial saja.

Disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati norma aturan yang berlaku. Disiplin kerja mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Fenomena kedisiplinan karyawan dapat dilihat dengan keterlambatan karyawan. Kondisi ini dapat mempengaruhi alur kerja yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan kerja dan pada akhirnya akan berdampak negatif pada produktivitas keseluruhan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang pernah dilakukan oleh Suparman et al. (2023) menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja oleh Nurmahana (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Taufik et al. (2022) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengkaji perbedaan variabel dan juga penelitian fokus pada perusahaan yang bergerak di bidang jual beli. Terdapat pentingnya pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja memainkan peran khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri ini yang seringkali memiliki tantangan unik. Penelitian ini bertujuan memberikan pandangan baru dan solusi praktis bagi perusahaan di sektor jual beli untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, menambah kontribusi yang signifikan baik dalam aspek teoritis maupun aplikatif dalam dunia bisnis.

2. STUDI LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Hendrich et al., 2019) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Simamora (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan (Hendrich et al., 2019).

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu dengan indikator yaitu (1) Hasil kerja mencakup kuantitas maupun kualitas dari produk atau layanan yang dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilaksanakan; (2) Pengetahuan pekerjaan merujuk pada relevansi pengetahuan dengan tugas yang berpotensi mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja; (3) Inisiatif menggambarkan sejauh mana karyawan bersedia mengambil langkah proaktif dalam menangani masalah dalam pekerjaan; (4) Sikap mencakup semangat kerja dan sikap positif karyawan dalam bekerja; (5) Disiplin waktu dan absensi menyangkut ketaatan karyawan terhadap waktu dan kehadiran di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2018). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi

situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Memberikan motivasi yang tepat akan mendorong karyawan berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan keyakinan untuk mencapai tujuan perusahaan (Busro, 2018). Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mengarahkan dan memelihara kesediaan serta kemauan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang dipengaruhi oleh tujuan individu dan kondisi lingkungan kerja.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu (1) Kerja keras dalam melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya; (2) Orientasi masa depan dengan menafsirkan yang akan terjadi dan membuat rencana ke depan; (3) Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu memiliki kemauan untuk mencapai tujuan; (4) Orientasi tugas atau sasaran dengan orientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas; (5) Usaha untuk maju dengan melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan; (6) Ketekunan dengan melakukan pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh; (7) Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik; (8) Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang bisa kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Rivai & Sagala, (2009) menyebutkan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Hasibuan (2011) menyebutkan kedisiplinan sebagai fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena semakin baik disiplin karyawan mengakibatkan semakin tinggi prestasi bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Lateiner & Levine (2012) disiplin akan selalu berkembang dan membuat karyawan selalu mematuhi keputusan dan peraturan yang ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi norma-norma peraturan di lingkungannya Disiplin tidak hanya mempercepat pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga merupakan alat komunikasi antara manajer dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan dalam mematuhi aturan sekaligus menjadi salah satu fungsi operatif terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkontribusi pada prestasi optimal perusahaan.

Menurut Alfred R. Lateiner (Surito et al., 2020) indikator disiplin kerja adalah (1) Ketepatan waktu seperti datang dan pulang kantor tepat waktu dan tertib; (2) Pemanfaatan sarana seperti memanfaatkan sarana kantor dengan hati-hati; (3) Tanggung jawab yang tinggi seperti menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab; (4) Ketaatan terhadap aturan kantor seperti memakai seragam, membawa kartu identitas dan memberi tahu jika tidak masuk.

3. METODE RISET

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2023. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang karyawan dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan seluruh karyawan akan menjadi sampel pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), observasi dan wawancara dengan analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Untuk menguji kualitas data digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji multikoleniaritas, uji autokolerasi dan dilanjutkan dengan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya selalu menunjukkan kerja keras dalam menyelesaikan setiap tugas, tanpa mengenal lelah.	2	10	5	12	11	40
Persentase		5,0%	25,0%	12,5%	30,0%	27,5%	100%
2	Saya memiliki orientasi masa depan yang jelas, selalu merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang.	3	8	6	16	7	40
Persentase		7,5%	20,0%	15,0%	40,0%	17,5%	100%
3	Tingkat cita-cita saya yang tinggi mendorong saya untuk terus berkembang dan mencapai puncak karier.	1	10	7	13	9	40
Persentase		2,5%	25,0%	17,5%	32,5%	22,5%	100%
4	Fokus saya pada orientasi tugas atau sasaran membuat saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan.	2	8	12	10	8	40
Persentase		5,0%	20,0%	30,0%	25,0%	20,0%	100%
5	Usaha saya untuk maju terlihat dari inisiatif yang saya ambil untuk meningkatkan kemampuan diri.	3	10	7	14	6	40
Persentase		7,5%	25,0%	17,5%	35,0%	15,0%	100%
6	Saya selalu tekun dalam menghadapi tantangan, tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan.	1	8	10	14	8	40
Persentase		2,5%	20,0%	25,0%	32,5%	20,0%	100%
7	Waktu saya dimanfaatkan secara efektif, memastikan setiap jam kerja digunakan untuk hal-hal produktif.	3	13	5	11	8	40
Persentase		7,5%	32,2%	12,5%	27,5%	20,0%	100%
8	Saya selalu berusaha memanfaatkan setiap kesempatan untuk belajar dan berkembang demi masa depan yang lebih baik.	2	11	8	12	7	
Persentase		5,0%	27,5%	20,0%	30,0%	17,5%	100%
9	Saya memilih rekan kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan bersama, menciptakan kolaborasi yang solid.	2	10	8	8	12	
Persentase		5,0%	25,0%	20,0%	20,0%	30,0%	100%
10	Kegigihan saya dalam bekerja menjadi contoh bagi rekan-rekan di lingkungan kerja.	5	5	8	15	7	
Persentase		12,5%	12,5%	20,0%	37,5%	17,5%	100%
Jumlah Persentase		24	93	76	125	83	400
		6,0%	23,25%	19,0%	31,35%	20,75%	100%

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 2 menunjukkan sebanyak 83 responden dengan persentase 20.75% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 125 dengan persentase 31.35%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 76 dengan persentase 19.0%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 93 dengan persentase 23.25%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 dengan persentase 6.0%. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi

kerja karyawan dengan memberikan tujuan yang jelas dan terukur karena motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Ini dibuktikan pernyataan terbanyak setuju sebanyak 125 orang dengan persentase 31.25%.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya selalu menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan menghadiri rapat.	-	3	6	23	8	40
	Persentase	-	7,5%	15,0%	57,5%	20,0%	100%
2	Ketepatan waktu saya dalam mengumpulkan laporan membantu menjaga alur kerja yang lancar.	-	5	7	18	10	40
	Persentase	-	12,5%	17,5%	45,0%	25,0%	100%
3	Ketepatan waktu saya dalam menghadiri pertemuan menunjukkan komitmen saya terhadap pekerjaan.	1	-	13	16	10	40
	Persentase	2,5%	-	32,5%	40,0%	25,0%	100%
4	Pemanfaatan sarana yang Saya lakukan sangat efisien, sehingga mendukung produktivitas tim.	-	-	13	15	12	40
	Persentase	-	-	32,5%	37,5%	30,0%	100%
5	Saya memaksimalkan penggunaan fasilitas kantor untuk mencapai hasil kerja terbaik.	-	2	8	17	13	40
	Persentase	-	5,0%	20,0%	42,5%	32,5%	100%
6	Saya secara konsisten memanfaatkan semua sarana yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	-	4	20	16	10	40
	Persentase	-	10,0%	25,0%	40,0%	25,0%	100%
7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu memastikan tugas selesai dengan baik.	-	3	6	21	10	40
	Persentase	-	7,5%	15,0%	52,5%	25,0%	100%
8	Tanggung jawab saya terhadap tugas tidak pernah diragukan, selalu memberikan hasil yang memuaskan.	-	3	9	16	12	40
	Persentase	-	7,5%	22,5%	40,0%	30,0%	100%
9	Ketaatan saya terhadap aturan kantor menjadikan saya contoh bagi rekan kerja lainnya.	-	1	4	26	9	40
	Persentase	-	2,5%	10,0%	65,0%	22,5%	100%
10	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan, menunjukkan profesionalisme dalam setiap tindakan.	-	2	7	19	12	40
	Persentase	-	5,0%	17,5%	47,5%	30,0%	100%
Jumlah Persentase		1	23	93	187	116	400
		0,25%	5,75%	23,25%	46,75%	29,0%	100%

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 3 menunjukkan sebanyak 116 responden dengan persentase 30.0% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 187 dengan persentase 46.75%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 93 dengan persentase 23.25%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 dengan persentase 5.75%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase 0.25%. Perusahaan perlu terus menjaga

kedisiplinan karyawan, karena kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jumlah responden yang paling banyak, yaitu 187 jawaban dengan persentase 46.5%, yang menyatakan setuju terhadap kedisiplinan kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hasil kerja saya selalu konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	2	10	7	15	6	40
	Persentase	5,0%	25,0%	17,5%	37,5%	15,0%	100%
2	Kualitas pekerjaan saya sering kali melampaui ekspektasi, menghasilkan output yang memuaskan.	3	14	2	12	9	40
	Persentase	7,5%	35,0%	5,0%	30,0%	22,5%	100%
3	Saya menunjukkan pemahaman mendalam terhadap tanggung jawab dan tugas pekerjaan saya.	2	11	6	10	11	40
	Persentase	5,0%	27,5%	15,0%	25,0%	27,5%	100%
4	Saya selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan Anda agar sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang Anda.	3	11	5	11	10	40
	Persentase	7,5%	27,5%	12,5%	27,5%	25,0%	100%
5	Inisiatif yang saya ambil dalam menyelesaikan masalah sangat membantu meningkatkan efisiensi tim.	3	10	6	13	8	40
	Persentase	7,5%	25,0%	15,0%	32,5%	20,0%	100%
6	Saya tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga aktif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja.	6	5	7	11	11	40
	Persentase	15,0%	12,5%	17,5%	27,5%	27,5%	100%
7	Sikap positif yang saya tunjukkan di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	3	13	4	13	7	40
	Persentase	7,5%	32,5%	10,0%	32,5%	17,5%	100%
8	Saya selalu bersikap profesional, baik dalam menghadapi rekan kerja maupun dalam menyelesaikan tugas.	2	11	8	8	11	40
	Persentase	5,0%	27,5%	20,0%	20,0%	27,5%	100%
9	Kedisiplinan saya dalam mematuhi jam kerja dan absensi patut diacungi jempol.	3	11	6	10	10	40
	Persentase	7,5%	27,5%	15,0%	25,0%	25,0%	100%
10	Kehadiran saya yang tepat waktu dan konsisten berkontribusi signifikan terhadap produktivitas tim.	3	9	6	12	10	40
	Persentase	7,5%	22,5%	15,0%	30,0%	25,0%	100%
Jumlah Persentase		30	115	57	125	93	400
		7,5%	28,75%	14,25%	31,25%	23,25%	100%

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 4 menunjukkan sebanyak 93 responden dengan persentase 23.25% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 125 dengan persentase 31.35%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 57 dengan persentase 14.25%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 115 dengan persentase 28.75%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 dengan persentase 7.5%. Perusahaan perlu terus mengawasi kinerja karyawan karena kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim. Hal ini dibuktikan dengan jumlah responden yang memberikan pernyataan terbanyak setuju sebanyak 125 jawaban dengan persentase 31.25%.

Uji Validitas Data

Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan dalam kuesioner dianggap valid dan nilai $Sig < 0,05$, maka item juga dianggap valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,917	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,881	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,870	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,857	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,913	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,861	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,905	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,885	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,919	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,879	0,3120	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,659	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,659	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,642	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,718	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,282	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,713	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,882	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,785	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,793	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,756	0,3120	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,914	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,884	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,919	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,916	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,902	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,944	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,946	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,888	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 9	0,932	0,3120	0,000	Valid
	Pernyataan 10	0,927	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mampu mengukur fenomena yang diteliti dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dipakai pada penelitian ini adalah Cronbach Alpha dengan nilai diatas 0.60. Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
Motivasi Kerja	10	0,971	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,907	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,979	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2024

Hasil pengujian terlihat nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0.60 dan disimpulkan bahwa semua variabel tersebut tersebut dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Grafik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data. Data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30638738
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,082
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 7 menunjukkan nilai Asympotic Significant (2-tailed) $0,30 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ditujukan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang kuat antar variabel *independen* atau variabel *dependen* dengan kriteria nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10

Tabel 8. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,894	3,506		-1,396	,171		
	X1	1,160	,058	,948	19,913	,000	,912	1,096
	X2	,078	,090	,041	,860	,395	,912	1,096

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data, 2024

Tabel 8 terlihat nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X1) adalah 0.912, disiplin kerja (X2) adalah 0.912. Semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0.10. Selanjutnya nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) adalah 1.096, disiplin kerja (X2) adalah 1.096. Semua memiliki nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas biasanya ditunjukkan oleh koefisien regresi dari setiap variabel bebas terhadap nilai absolut residu. Jika nilai Sig > 0.05 maka model dapat dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,701	2,270		-,309	,759
	X1	-,029	,038	-,127	-,770	,446
	X2	,102	,058	,288	1,739	,090

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 9 terlihat nilai sig variabel Motivasi Kerja (X1) 0.446, Disiplin Kerja (X2) 0.090. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karna setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,894	3,506		-1,396	,171
	X1	1,160	,058	,948	19,913	,000
	X2	,078	,090	,041	,860	,395

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4.894 + 1.160X_1 + 0.078X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar -4,894 yang berarti jika motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan akan bernilai -4,894. Artinya tanpa adanya motivasi dan disiplin, kinerja karyawan diprediksi akan rendah dan bahkan bernilai negatif. Nilai koefisien regresi 1.160 pada motivasi kerja menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.160. Nilai koefisien regresi 0.078 pada disiplin kerja menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat 0.078. Namun karena nilai signifikansi untuk disiplin kerja 0.395 ($> 0,05$) maka pengaruhnya tidak signifikan. Meskipun ada sedikit peningkatan kinerja dengan peningkatan disiplin tetapi pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Standar error (e) adalah variabel acak yang mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial

Tabel 11. Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,894	3,506		-1,396	,171
	X1	1,160	,058	,948	19,913	,000
	X2	,078	,090	,041	,860	,395

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data, 2024

Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 19.913 lebih besar dari t tabel 2.026 dengan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0.860 lebih kecil dari t tabel 2.026 dengan nilai signifikansi 0.395. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penting untuk keteraturan dan kepatuhan tetapi hasil ini menunjukkan bahwa disiplin saja belum cukup meningkatkan kinerja secara langsung. Faktor lain, seperti motivasi atau dukungan fasilitas, mungkin lebih berperan dalam mendorong kinerja karyawan.

Uji Simultan

Tabel 12. Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5147,244	2	2573,622	223,344	,000 ^b
	Residual	426,356	37	11,523		
	Total	5573,600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 12. menunjukkan nilai F hitung adalah 223.344 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai F tabel yang diperoleh sebesar 3.25. Secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.919	3,39457

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah Data, 2024

Tabel 13 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 92.4% sedangkan sisanya sebesar 7.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung 19.913 lebih besar dari t tabel 2.026 dengan nilai signifikansi adalah 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan yang meningkatkan kemauan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, disiplin dan berorientasi pada hasil sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian (Luthfi Maadjid Abdullah & Alex Winarno, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan melalui insentif dan pengakuan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperbaiki kualitas kinerja mereka. Selanjutnya penelitian (Widiastini & Pramana, 2020) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Penelitian (Sari & Budiyanto, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa dihargai ketika orang lain menghargai mereka di tempat lingkungan kerja dan situasi seperti itu tentu saja mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Penelitian (Rozalia et al., 2015), mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan peningkatan kualitas pekerjaan dan lebih mampu bekerja dalam tekanan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung 0.860 lebih kecil dari t tabel 2.026 dengan nilai signifikansi adalah 0.395. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya faktor lain seperti motivasi kerja yang lebih dominan pemberian insentif sebagai pendorong utama kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi lebih mendominasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sementara disiplin kerja tidak memberikan dampak langsung yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Basyid (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah (2019) ini juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2017) juga menunjukkan pengaruh tidak signifikan disiplin terhadap kinerja. Namun, mereka mencatat bahwa disiplin tetap berperan penting dalam menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan efisiensi proses kerja. Meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan namun tetap penting untuk menjaga dan memelihara kedisiplinan sebagai dasar menciptakan budaya kerja positif sehingga akhirnya dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja di masa depan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung 223.344 lebih kecil dari F tabel 3.25 dengan nilai signifikansi adalah 0.000. Ini menunjukkan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0.924 atau 92.4% yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 92.4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 7.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Persentase yang tinggi ini mengindikasikan bahwa kedua variabel berperan besar dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Widiastini & Pramana, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan produktivitas. Selanjutnya penelitian (Sari & Budiyo, 2020) menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Rozalia et al. (2015), menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal efisiensi dan kualitas kerja. Penelitian Abdullah Rasjid dan Muhammad Ganda Maulana (2022) menunjukkan pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyimpulkan pentingnya kombinasi kedua variabel ini.

5. KESIMPULAN

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan berpengaruh. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan tidak meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan.

Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, Vol. 2 No.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Hendrich, M., Anton, T., & Khairuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut Palembang. *Ekonomi Dan Bisnis, Vol. II No*, 30–50.
- Kiruja, E. K. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 73–82.
- Lateiner, A. R. (2012). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthfi Maadjid Abdullah, & Alex Winarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik, IX*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Nurmahana, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ground Handling Gapura Angkasa Cabang Juanda Surabaya. *Jurnal Ground Handling Dirgantara Vol.4, 4(2)*, 2962–6625.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sari, A. P. I., & Budiyanto. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 01(01), 1–13.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 8). Jakarta : Kencana, 2016.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255>
- Tusholihah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 5.
- Widiastini, N. M. A., & Pramana, I. M. D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>