

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Afif Maulana

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan  
[maulanaafif291096@gmail.com](mailto:maulanaafif291096@gmail.com)

### ABSTRAK

Jenis penelitian ini kuantitatif menggunakan data primer. Data diambil melalui kuesioner yang disebar kepada responden karyawan Roti Qu Batang, sampel menggunakan penghitungan model rumus slovin yaitu sejumlah 32 responden. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji seberapa pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan itu sendiri, selain itu untuk menguji seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang sebelumnya telah memenuhi syarat uji asumsi klasik dan juga telah dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t dan f serta uji  $R^2$ . Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian secara Uji t menghasilkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disisi lain hasil Uji f didapat Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama.

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

### ABSTRACT

*This type of research is quantitative using primary data. The data was taken through a questionnaire distributed to the respondents of Roti Qu Batang employees, the sample used the calculation of the slovin formula model, which was a total of 32 respondents. The purpose of this study is to test how much employee motivation affects the performance of the employees themselves, in addition to testing how far work discipline affects employee performance. The data analysis method used is multiple linear regression analysis which previously met the requirements of the classical assumption test and hypothesis tests have also been carried out using the t and f tests and the  $R^2$  test. Data processing is carried out using the SPSS application. The results of the t-test study showed that Motivation ( $X_1$ ) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) and Work Discipline ( $X_2$ ) had no effect and significant on Employee Performance (Y). On the other hand, the results of the f test obtained Motivation ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) together.*

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

### PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta peningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Sehubungan dengan tujuan organisasi maka pengelolaan sumberdaya manusia yang mumpuni merupakan salah satu tujuan dari perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikator berkualitasnya sumber daya manusia didalam organisasi diindikasikan dengan kinerja yang optimal.[1] Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Tentunya

suatu organisasi pemerintah perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.[2]

*Perfomance* atau kinerja yaitu jumlah kewajiban yang dapat dihasilkan individu atau kelompok di suatu organisasi dengan bekerja untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas-tugasnya yang telah dilimpahkan kepada mereka.[3] Pada prinsipnya, kinerja mengacu pada kepuasan yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas dan kegiatan yang telah ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi bisnis dan individu. Motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan indikator kinerja karyawan yang baik. Istilah motivasi mengacu pada upaya dan hasrat individu yang terinternalisasi untuk menyelesaikan tugas. Motivasi setiap orang dapat berkembang, dan itu dipengaruhi oleh lingkungan mereka. Ketika hasrat individu dapat dipenuhi, itu mempengaruhi motivasi, yang merupakan hasrat untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan jika sudah termotivasi akan berusaha lebih keras di tempat kerja, membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.[4]

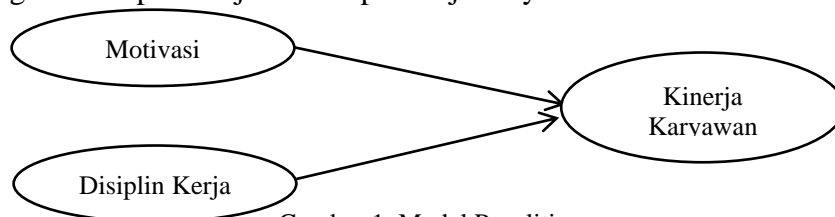
Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif [5], dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil, selain itu pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kerja kearah peningkatan kinerja yang lebih tinggi [6], sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para karyawan terutama imbalan finansial berupa gaji serta bonus atas kinerja mereka [7], maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8][4][9] menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbedanya halnya penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu, disiplin kerja juga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang ideal secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap semua peraturan bisnis yang berlaku. Ini juga mengacu pada kesiapan untuk menerapkan aturan tersebut ke dalam tindakan dan kesiapan untuk menghadapi hukuman jika seorang karyawan tidak mematuhi tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.[4] Disiplin sendiri merupakan sebuah sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik itu tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran tersendiri untuk menaati sebuah peraturan yang ada. Menegakkan kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus diterapkan oleh sebuah perusahaan yang ditugaskan dalam peraturan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Maka dari itu disiplin merupakan salah satu faktor untuk mencapai sebuah tujuan.

Oleh karena itu, pembinaan disiplin merupakan manajemen penting dalam sebuah perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat dan moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan dengan tingkat semangat yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membuatnya bosan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa terpaksa.[9] Senada dengan hal ini, penelitian yang dilakukan oleh [11][12][1] yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan pandangan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13] menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan [10] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Roti Qu merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang *Bakery and Cake*. Usaha ini berbentuk usaha perseorangan yang di buat oleh Bapak Haryono selaku owner. Berjalannya waktu, banyak dinamika yang terjadi didalamnya, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Setiap hari, karyawan berangkat dibagi menjadi 2 shift, shift pagi dan shift siang khusus karyawan produksi. Dalam penelitian ini, peneliti fokus meneliti kinerja karyawan dibagian produksi. Karyawan yang bekerja dibagian produksi dibutuhkan konsentrasi dan motivasi yang tinggi dalam membuat produk, ketika banyak pesanan dari konsumen, masih ditemukan karyawan yang membentuk produk sejadinya dan tidak sesuai dengan SOP dalam produksi semestinya, akibatnya produk akan menjadi tidak sesuai dengan ukuran standar dan cenderung akan berpotensi di sortir atau tidak dipakai lagi, hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kineja karyawan dari sisi motivasi.

Selain itu, di bagian ini, karyawan memproduksi produk sesuai dengan *orderan* atau pesanan dari konsumen, oleh karena itu karyawan harus berangkat tepat waktu saat bekerja supaya produk yang dibuat sesuai dengan ketepatan waktu *orderan* atau pesanan konsumen. Terkadang, masih ditemukan karyawan yang berangkat telat, hal ini mengakibatkan produksi akan telat waktunya dan akhirnya produk yang jadi akan terlambat waktu jadinya serta waktu kiriman ke konsumen, oleh karena itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi disiplin kerjanya. Melihat dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Roti Qu Batang. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji seberapa pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan itu sendiri, selain itu untuk menguji seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis sebagai berikut:  $H_{01}$ : Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ),  $H_{a1}$ : Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ),  $H_{02}$ : Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ),  $H_{a2}$ : Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## METODE

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa jauh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Roti Qu Batang.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Roti Qu Batang sejumlah 47 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Burhan Bungin, untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = estimasi kesalahan

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{47}{47(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{47}{47(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{47}{1,47}$$

n = 31,97 dibulatkan menjadi 32 sampel

Dari perhitungan diatas, maka diperoleh besaran sampel 32 Orang

(Responden).

### C. Analisis Data

Peneliti mengambil teknik *probability sampling*. Didalam teknik *probability sampling* ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner (angket).

### 1) Pengujian Instrumen

- Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu kuisioner. Untuk melakukan pengujian data yang valid, peneliti menggunakan teknik korelasi product moment. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 2) Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika signifikansi hasil uji K-S nilainya lebih besar dari 0,05 berarti data terdistribusi normal.
- Uji Multikolinieritas salah satunya dengan melihat nilai Tolerance atau Variance Inflating Factor (VIF) pada model regresi. Jadi bila nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Bila tidak ada VIF yang lebih dari 10 berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat probabilitasnya. Apabila tingkat kepercayaannya 5% probabilitasnya yang dihasilkan  $> 5\%$  maka tidak mengandung heteroskedastisitas. Apabila probabilitasnya yang dihasilkan  $< 5\%$  maka mengandung heteroskedastisitas.

### 3) Pengujian Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- Uji t (t-test), Jika nilai signifikansi yang dihasilkan uji  $t < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Cara lain untuk menguji signifikansi uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut:
  - (1) Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti masing-masing variabel bebas tersebut mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
  - (2) Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti masing-masing variabel bebas tersebut tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumus mencari  $t_{\text{tabel}}$  :

$$= (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

$\alpha$  = probabilitas = 0,05

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel Responden

- Uji F Statistik, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut:

(1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama.

(2)  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan dari variabel secara bersama-sama.

Penentuan besarnya F-hitung menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(R^2) / (N-k)}$$

Keterangan :

R = koefisien determinan

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

(1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

(2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ . Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus mencari  $F_{\text{tabel}}$  :

= (k ; n-k)

Keterangan :

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel Responden

- Regresi Linear Berganda

Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (motivasi)

$X_2$  = Variabel independen (disiplin)

a = konstanta

$b_1, b_2$ , = besaran nilai regresi  $X_1, X_2$

e = standar error.

## HASIL

Dalam penelitian ini, peneliti melampirkan hasil olah data responden melalui kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Kuesioner

No.	MOTIVASI					DISIPLIN KERJA					KINERJA KARYAWAN					JUMLAH		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	20	21	22
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	20	17	20
3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	21	22	22
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	20	21	21
5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	22	20	21
6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	23	22	20
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	22	21	20
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
10	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	15	15
11	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	24	20	20
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	20	22	21
13	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	24	20	21
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	20	20	21
15	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	22	21	21
16	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	22	21	21
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	19	20	18
18	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	22	25	21
19	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	21	24	22
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	20
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	20	21	18
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	25	20	21
23	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	24	20	22
24	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	22	24	20
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	20	20	20
26	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	21	23	21
27	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	20	23	21
28	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	16	21	16
29	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	24	23	18
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	25	25	20
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	18	19	16
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	24	25	20

Sumber : Data Olah Excel Responden 2024

Dalam penelitian ini, Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu kuisioner. Untuk melakukan pengujian data yang valid, peneliti menggunakan teknik korelasi product moment yang sampel 32 responden didapat taraf signifikansi 5% yaitu 0,3388. Dan didapat Uji Validitas menyimpulkan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	R hitung	R table	Keterangan
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0,803	0,3388	Valid
X1.2	0,840	0,3388	Valid
X1.3	0,820	0,3388	Valid
X1.4	0,408	0,3388	Valid
X1.5	0,827	0,3388	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
X2.1	0,822	0,3388	Valid
X2.2	0,674	0,3388	Valid
X2.3	0,910	0,3388	Valid
X2.4	0,819	0,3388	Valid
X2.5	0,720	0,3388	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,553	0,3388	Valid
Y2	0,631	0,3388	Valid
Y3	0,599	0,3388	Valid
Y4	0,690	0,3388	Valid
Y5	0,583	0,3388	Valid

Secara reliabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut datanya :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,788	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,804	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	> 0,60	Reliabel

Dalam uji Normalitas didapat :

Tabel 4. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,61146995
	Absolute	,153
Most Extreme Differences	Positive	,077
	Negative	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		,866

Asymp. Sig. (2-tailed)	,442
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pengujian normalitas diatas diperoleh data normalitas signifikasi hasil uji K-S yaitu 0,866, dapat disimpulkan bahwa nilai uji K-S  $0,866 > 0,05$ , berarti data terdistribusi normal.

Secara Multikolinieritas didapat :

Tabel 5. Uji Multikoliniertias

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	X1	,348	,154	,391	2,253	,032	,789	1,267
	X2	,243	,153	,280	1,586	,124	,764	1,308

a. Dependent Variable: Y

Nilai Tolerance Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) 0,789, dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance  $> 0,10$ , berarti tidak ada multikolinieritas. Sedangkan VIF Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) 1,267, dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 1,308, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF  $< 10$  berarti tidak ada multikolinieritas.

Dari Uji Heteroskedastisitas dengan metode Gletser didapat :

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
						(Constant)
1	X1	-,096	,074	-,258	-1,292	,207
	X2	,090	,073	,250	1,232	,228

a. Dependent Variable: ABS

Hasil data diatas yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>) 0,207  $> 0,05$ , dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 0,228  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hasil data pengujian koefisien determinasi didapat :

Tabel 7. Koefisien Determinan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,334	,263	1,696

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,263, yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 26,3% Dalam penelitian ini, secara Uji t didapat :

Tabel 8. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,754	4,720		1,431	,164
1 X1	,348	,154	,391	2,253	,032
X2	,243	,153	,280	1,586	,124

a. Dependent Variable: Y

Nilai  $t_{hitung}$  Motivasi ( $X_1$ )  $2,253 > t_{tabel} 2,048$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $1,586 < t_{tabel} 2,048$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,124 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Secara simultan melalui Uji f, di dapat :

Tabel 9. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,373	3	13,458	4,681	,009 <sup>b</sup>
	Residual	80,502	28	2,875		
	Total	120,875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Nilai  $F_{hitung} 4,681 > F_{tabel} 2,93$ , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y) (variabel terikat) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil output Regresi Linear Berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,754	4,720		1,431	,164
	X1	,348	,154	,391	2,253	,032
	X2	,243	,153	,280	1,586	,124

a. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien konstanta sebesar 6,754 hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja maka dalam Kinerja Karyawan akan bernilai 6,754, Nilai  $\beta$  (Beta) pada koefisien regresi Motivasi sebesar 0,348 yang berarti artinya arah pengaruh nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi bertanda positif yaitu sebesar 0,348, Nilai  $\beta$  (Beta) pada koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,243 yang berarti artinya arah pengaruh nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,243.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Uji t didapat Nilai  $t_{hitung}$  Motivasi ( $X_1$ )  $2,253 > t_{tabel}$  2,048, dan nilai signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Artinya seorang karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan tanggung jawabnya dan tugas-tugasnya, maka akan beriringan dengan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8][4][9] menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis secara parsial Variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya.

$H_1$ : Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Uji t didapat Nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $1,586 < t_{tabel}$  2,048, dan nilai signifikansi sebesar  $0,124 > 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Artinya karyawan yang tidak disiplin mempunyai efek terhadap

kinerjanya dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan dan mengusahakan bagaimana membuat peraturan untuk membentuk kedisiplinan kerja diri seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan [10] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) di penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_2$  : Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Pembahasan Hasil Penelitian Secara Simultan**

Secara Uji F dengan model Anova (Simultan) didapat Nilai  $F_{hitung} 4,681 > F_{tabel} 2,93$ , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) (variabel terikat) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hal ini menandakan bahwa secara simultan atau bersama-sama Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi yang dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya dengan bagus.

### **SIMPULAN**

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa secara Uji t Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Seorang karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan tanggung jawabnya dan tugas-tugasnya, maka akan beriringan dengan kinerja karyawannya.

Selain itu didapat Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Karyawan yang tidak disiplin mempunyai efek terhadap kinerjanya dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan dan mengusahakan bagaimana membuat peraturan untuk membentuk kedisiplinan kerja diri seorang karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, R. Resawati, and S. Pasundan, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung)," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 61–66, 2021.
- [2] D. Kurnianto and I. Kharisudin, "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior," *Prism. Pros. Semin. Nas. Mat.*, vol. 5, pp. 740–751, 2022, [Online]. Available:

- <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- [3] M. A. N. Hasyim, G. I. L. Maje, and S. A. P. Priyadi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex," *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 58–69, 2020.
  - [4] S. Nurhalizah and N. Oktiani, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 197–207, 2024, doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
  - [5] R. Bakti and S. Hartono, "The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees," *Multicult. Educ.*, vol. 8, no. 01, pp. 109–125, 2022.
  - [6] M. T. Lesmana and F. A. Damanik, "The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance," *Int. J. Econ. Soc. Sci. Entrep. Technol.*, vol. 1, no. 1, pp. 36–49, 2022.
  - [7] M. I. Nasution and N. Priangkatara, "Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance," *Int. J. Econ. Soc. Sci. Entrep. Technol.*, vol. 1, no. 1, pp. 50–64, 2022.
  - [8] W. Ratnawati, R. Setiawan, and L. Irawati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa," *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 8, no. 2, pp. 228–239, 2022, doi: 10.31289/jkbn.v8i2.7321.
  - [9] Y. Soejarminto and R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 22–32, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465.
  - [10] M. A. N. Hasyim, G. I. L. Maje, V. ' Alimah, and S. A. P. Priyadi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 58–69, 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
  - [11] A. F. Gorang, Hermayanti, T. L. L. Peny, and M. Y. Awang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor," *J. IlmiahWahana Pendidik.*, vol. 8, no. 21, pp. 673–686, 2022.
  - [12] N. Meinitasari and Chaerudin, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)," *Manaj. Dewantara*, vol. 7, no. 1, pp. 15–31, 2022, doi: 10.26460/md.v7i1.13546.
  - [13] A. Arsindi, M. Kamidin, Z. Rahman, A. Mahmud, and S. Suriyanti, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Cent. Econ. Students J.*, vol. 5, no. 1, pp. 86–95, 2022, doi: 10.56750/csej.v5i1.79.