



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia Ciputat Timur

Ananda Tasya Indriani <sup>1\*</sup>, Yusuf Supardi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: [initalca@gmail.com](mailto:initalca@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Diterima : November 2024

Disetujui : Desember 2024

Diterbitkan : Januari 2025

**Keywords:**

Motivasi, Work Discipline,  
Employee Performance

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Motivation on Employee Performance at PT Inkabiz Indonesia, to determine the influence of Work Discipline on Employee Performance at PT Inkabiz Indonesia, and to determine the Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Inkabiz Indonesia. The research method used is a quantitative method. The population in this study was all 60 employees of PT Inkabiz Indonesia, while the sample used was 60 employees using a saturated sampling technique. The data collection method is observation and questionnaires. The data analysis technique used is the quantitative method. The instrument test uses 2 tests, namely validation test and reliability test. Classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), and quantitative tests (simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test) processed with SPSS 25. Results of t test analysis First, it is obtained with a tcount value of 6.370 > ttable 2.000 and a significance of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. Thus, the hypothesis states that there is a significant influence between the Work Motivation variable (X1) and the Employee Performance variable (Y). The second calculated t value is obtained with a t calculated value of 7.104 > ttable 2.000 and is significant 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ho2 is rejected and Ha2 is accepted. Thus, the hypothesis states that there is a significant influence between the Work Discipline variable (X2) and the Performance variable (Y). The results of the F test are Fcount 27.476 > Ftable 3.15 and a significance value of 0.000 < 0.05 so it can be concluded that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a positive and simultaneous influence between Motivation and Work Discipline on PT Inkabiz Indonesia Employees.*

**Kata Kunci:**

Motivasi, Disiplin Kerja,  
Kinerja Karyawan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia, serta untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inkabiz Indonesia sebanyak 60 karyawan, adapun sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan data yaitu dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Uji instrumen menggunakan 2 pengujian yaitu uji validasi dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), dan uji kuantitatif (uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi) yang diolah dengan SPSS 25. Hasil analisis uji t pertama diperoleh dengan nilai thitung 6,370 > ttabel 2,000 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat Disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung yang kedua diperoleh dengan nilai thitung 7,104 > ttabel 2,000 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat simpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2

diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Hasil uji F yaitu diperoleh  $F_{hitung} 27,476 > F_{tabel} 3,15$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan PT Inkabiz Indonesia.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

PT Inkabiz Indonesia belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, sehingga masih ada pelayanan yang belum berjalan dengan optimal. Seperti halnya beberapa kali terjadi komplain karena konsumen merasa kurang puas atas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat dikatakan bawah kinerja pada PT Inkabiz Indonesia masih belum maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia belum optimal, diakibatkan oleh karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan perlu adanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu PT Inkabiz Indonesia perlu memperhatikan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi diperlukan untuk merawat hubungan antar perusahaan dan karyawan. Pemberian rangsangan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi kerja. Motivasi atau dorongan tersebut di antaranya yaitu adanya pemberian reward, promosi kerja, atau yang lainnya. Berdasarkan pada hasil observasi motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang terlihat lebih dominan memiliki motivasi bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya saja. Padahal jika dilihat sebenarnya motivasi ini dapat lebih ditingkatkan. Kinerja kerja karyawan hanya dapat dicapai jika karyawan tersebut benar-benar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Faktor kedisiplinan karyawan pada Inkabiz Indonesia, dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang pada jam kerja, tidak melakukan hal-hal

yang berhubungan dengan tupoksinya, dan ada pula karyawan yang tidak berada di tempat kerja.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan suatu organisasi maka tujuan yang telah diterapkan tidak akan tercapai. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, motivasi pada PT Inkabiz masih belum tercapai. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat membuat karyawan semangat dan mempunyai dorongan untuk tercapainya target perusahaan.

Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pada hasil observasi ditemukan bahwa pada ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT Inkabiz Indonesia terjadi akibat kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan juga rekan kerja, sehingga masih adanya karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak karyawan yang mengambil cuti sehingga absensi karyawan dari tahun ke tahun tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada tingkat motivasi kerja yang menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkubiz Indonesia.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Motivasi**

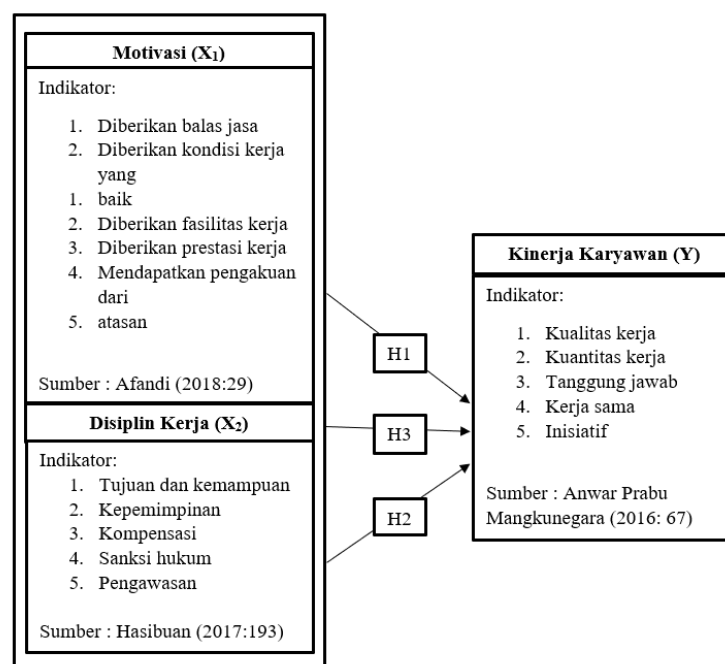
Hasibuan (2016:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy 2019).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Kemudian, menurut Handoko (2015:208), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan”.

## Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:45) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2017:92) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Menurut Hasibuan (2016:147), menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan PT Inkabiz Indonesia
- H2: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan PT Inkabiz Indonesia
- H3: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Para Karyawan PT Inkabiz Indonesia.

### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:14) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek PT Inkabiz Indonesia yang beralamat Jl. Tarumanegara No.47 Pisangan – Ciputat Timur. Ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cakra Mahkota yang berjumlah 60 orang. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung, berdasarkan pendapat Juliandi, irfan dan Manurung (2014) yang mengatakan bahwa: "apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi" dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan penelitian jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.253	2.956		2.115	.039
	Motivasi	.286	.169	.266	1.693	.096
	Disiplin	.492	.165	.469	2.978	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berikut hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa :

$$Y = 6,253 + 0,286 X_1 + 0,492 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 6,253 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah nol, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya 6,253 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,286 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,492 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.609	3.035		2.836	.006
	Motivasi	.689	.108	.642	6.370	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa :

$$Y = 8,609 + 0,689 X_1$$

Maka Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,609 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 8,609.

- 2) Koefisien regresi Motivasi kerja (X1) sebesar 0,689 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,689

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.013	2.811		2.851	.006
	Displin	.716	.101	.682	7.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa :

$$Y = 8,756 + 0,674 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,013 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,013.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,716 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,716

### Kofisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil uji korelasi secara pearso X1 terhadap Y:**

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi dari korelasi motivasi kerja dengan kinerja adalah  $0,000 < 0,5$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,642 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Uji kolerasi pearson X2 terhadap Y**

Correlations			
		Displin	Kinerja
Displin	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Hasil pengujian pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi dari korelasi disiplin kerja dengan kinerja adalah  $0,000 < 0,5$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara

disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 6. Hasil Uji Kofisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.473	4.52364	.491	27.476	2	57	.000

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

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja X1 Terhadap Kinerja Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.401	4.82080

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,412 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 8. Hasil Uii Koefisien Determinasi Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.456	4.59578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,465 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,5%, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.473	4.52364

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

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,491. Hal ini berarti 49,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel idenpenden secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

**Tabel 10 Hasil Uji hipotesis (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.609	3.035		2.836	.006
	Motivasi Kerja	.689	.108	.642	6.370	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,370 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 6,370 > t_{tabel} 2,000$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.013	2.811		2.851	.006
	Disiplin Kerja	.716	.101	.682	7.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,104 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,104 > t_{tabel} 2,000$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja ( $Y$ ).

Uji F (uji simultan)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1124.522	2	562.261	27.476	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1166.411	57	20.463		
	Total	2290.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data kuesioner yang diolah dengan SPSS V.25 (2025)

Pada tabel 12 dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,476 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (27,476 > 3,15)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian hasil Hipotesis



menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT Inkabiz Indonesia Ciputat Timur.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,609 + 0,689 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,412 yang artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,2%. Uji hipotesis diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,370 > 2,002$ ) serta memiliki nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  diterima dengan kata lain bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Motivasi yang ada dan diterapkan di perusahaan maka Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia akan semakin meningkat.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,609 + 0,689 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,412 yang artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,2%. Uji hipotesis diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,370 > 2,002$ ) serta memiliki nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Disiplin Kerja yang ada dan diterapkan di perusahaan maka Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia akan semakin meningkat.

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,253 + 0,286 X_1 + 0,492 X_2$ , nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,701 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 0,412 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil  $F_{hitung} 27,476 > F_{table} 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia

### **KESIMPULAN**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,609 + 0,689 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,642 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung} 6,370 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,013 + 0,716 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar sebesar 46,5%, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$

sebesar 7,104 > ttabel 2,002 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,253 + 0,286 X_1 + 0,492 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,701 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai Fhitung 27,476 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*Riau: Zanafa Publishing.
- Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.10, no.1, 81-89.
- Anwar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 12(2), 1-10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bersihantara Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* vol 20 no. 1
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Esthi, R.B., & Marwah, Y.N.(2020). Kinerja karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. *Jurnal Forum Ekonomi*. 22(1), 130-137.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33
- Firdaus, M.A., & Chaeriah, E.S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3),
- Firmansyah, A., & Budi W. (2018) *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I(2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, P. I. (2018), *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Laksana

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Immanuel, M., Ginting Try, A., Bangun, Davin, V., Munthe, Sumiati Sihombing. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, vol.5 No.1, 35-37.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424. Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* Depok: Jakarta: Bumi Aksara. PT Rajagrafindo Persada.
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, vol.7, no.2, 189-190.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism Youth and Sport of Padang District. *Journal Archives of Business Research*, 7(7), 88-101. Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lillo Aquilla, Bagaskara & Jamaludin (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Perkusi* vol 1 no 1
- M. Ardi Nupi Hasyim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Syariah*, vol.3 no.2, 58-67
- Manik, I. R. T., Pratama, A. N. P., & , K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Andalas Proteksindo. *Scientific Journal of Reflection*, 4(3), 559-566.
- Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marliza Ade Fitri, & Nelly Devi Artanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, vol.2 no.2, 154-160.
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol.13, no.1, 2-12.
- Nasution, Y. A., & Basem, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 87-93.
- Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, M. Kurniawan. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, vol.9 no.1. 24-26
- Priehadi Dhasa Eka. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol.3 No.4, 532-533.
- Rahmat Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol.5 No.1, 21-22.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media. Rivai, Veithzal, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rovinda, P.S., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. 5(1). 56-71.
- S, S. (2017) Human Capital Membangun Makler De Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berksolis Depes K
- Safiih, A(2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 107-116.
- Safitri, D.E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*. 9(1). 178-185.
- Sah & Mardalena. (2017) Pengantar Manajemen Yoga Diepion Solarmayanti (2017) Perencanaan dan Penghang Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja Band T Refika Alitama. Sambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Moms PT Aksaragan. M. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produk Kerja Jakarta: Bumi Aksara Son (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Kwalitan dan R&D Bandung Alfabeta
- Sana, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terb Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta JENTUS Jurnal limi Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(2), 1-24
- Shandy Fialy Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol.3 no.1, 121-123.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Laning Capital Indonesia Abdul Muis Jakarta Pusat). *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Supomo, R., & Nurhayati. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Mamata Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjual PT Rembaka, *Jurnal Agora*, 7(1) 121-131.
- Sutoyo (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *EJurnal Katalogis*, 4(3), 187-195.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.