



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat

Komuli¹, Melda Wiguna²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-Mail komulimuli58@gmail.com¹, dosen02513@unpam.ac.id²

ARTICLE INFO

Article history:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Work Discipline, Motivation,
Employeeerformance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT Sari Kresna Kimia Central Jakarta. The method used in this research is quantitative. The total population is 85 and the sample is 85 respondents. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The research results obtained work discipline (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 26.305 + 0.370_1$. The t test results obtained $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($5.062 > 1.989$) or with a significant value < 0.05 or ($0.00 < 0.05$) then H_0 rejected and H_1 accepted. motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 28.948 + 0.308_2$. And with the results of the t test, t is obtained $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($4.108 > 1.989$) or with a significant value < 0.05 or ($0.000 < 0.05$) then H_0 rejected and H_2 accepted. Simultaneous test results obtained work discipline (X_1) and motivation (X_2) has a negative and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 23.684 + -0.283 (X_1) + 0.1533 (X_2)$. And the results of the F test obtained an F value $t_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ ($14.778 > 2.716$) or pvalue < 0.05 or ($0.000 < 0.05$). The contribution made by work discipline and motivation to employee performance is 26.5%.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah populasi 85 dan sampel sebanyak 85 responden. Analisis yang digunakan meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. hasil penelitian diperoleh disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 26,305 + 0,370 X_1$. Hasil uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,062 > 1,989$) atau dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 28,948 + 0,308 X_2$. Dan dengan hasil uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,108 > 1,989$) atau dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil uji simultan diperoleh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 23,684 + -0,283 (X_1) + 0,1533 (X_2)$. Dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($14,778 > 2,716$) atau nilai pvalue $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Adapun kontribusi yang diberikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 26,5%.



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

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka akan mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang perlu di perhatikan oleh setiap Perusahaan, terutama bila megingat bahwa Perusahaan berhubungan dengan Konsumen/distyributor. Hal ini memaksa bahwa Perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif, efesien, dan produktif. Dalam pelayanan konsumen. Dalam memberikan pelayanan konsumen tentunya ini akan memaksa Perusahaan pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Jadi manusia dapat di pandang sebagai faktor pemicu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan di realisasi dalam upaya mewujudkaan tujuan Perusahaan.

Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, Karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan pelaksananya sesuai dengan perencanaan dan harus di dukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus di kelola dengan baik oleh para Karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para Karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi turun. Pada dasarnya perusahaan harus mengedapkan pelayanan konsumen.

Dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh perusahaan, yaitu mengenai kinerja karyawan. Para ahli masih mempercayai bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan emosional dan intelektual yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi biasanya memiliki intellegensi yang berpengaruh dalam membentuk produktifitas kinerja karyawan yang efisien pada diri seseorang. Selain itu juga semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diukur melalui absensi/presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitasnya

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2016:190) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaatismeua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim di dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan pengelolaan Perusahaan yang baik, Kantor pusat PT. Sari Kresna Kimia mendorong Karyawan untuk mementingkan kedisiplinan. Pada Kantor pusat PT. Sari Kresna Kimia, kesadaran Karyawan akan pentingnya disiplin kerja masih rendah, ketaatan pada peraturan kerja Karyawan masih belum optimal. Hal tersebut menjadikan kualitas pekerjaan karyawan masih belum sesuai harapan hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di Kantor Pusat PT Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat. Berikut ini tabel data hasil data kehadiran Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat. menunjukan bahwa kehadiran karyawan di tahun 2020-2023 perkembangan yang sangat fluktuatif. Yang memilih absensi baik dari taat terhadap aturan waktu 61%, 82%, 65% dan 75%. dari aspek taat terhadap peraturan Perusahaan sebesar 68%, 65%, 59%. Dan 78%. dari aspek terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan 71%, 78%, 60% dan 68%. dari aspek taat terhadap peraturan lainnya 57%, 70%, 62% dan 76. Sedangkan yang memilih opsi kurang baik dari absensi taat terhadap aturan waktu 39%, 18%, 35% dan 25% dari aspek taat terhadap peraturan Perusahaan 32%, 35%, 41% dan 22%. dari aspek taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan 29%, 22%, 40% dan 32%. dari aspek taat terhadap peraturan lainnya 43%, 30%, 38% dan 24%.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Memberikan kepuasan kerja dan memotivasi para Karyawan hanyalah merupakan suatu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Bagian lainnyaq adalah menerapkan pengetahuan tersebut. Motivasi seseorang berbeda-beda, ada seseorang yang ingin maju karena dapat dorongan dari orang-orang terdekatnya maupun atasan. Ada orang termotivasi sesutau karena suatu keadaan yang mendesaknya untuk yakin akan sesuatu. Kurangnya semangat juang dan semangat berusaha tanpa adanya motivasi dari atasan menjadi masalah dalam setiap Kantor PT. Sari Krena Kimia. Dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT. Sari Kresna Kimia yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 82,12% dari target 100% yang telah ditetapkan perusahaan dan rata-rata motivasi kerja yang tidak tercapai sebesar 17,88%. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan penghargaan yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi kebutuhan aktualisasi diri yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan.

Kantor PT. Sari Kresna Kimia merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang Pestisida. Dalam upaya memberikan pelayanan kepada Konsumen secara maksimal, serta meningkatnya pelayanan Kosumen untuk itu Perusahaan terutama selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut adalah Laporan Penilaian Kinerja Bagian Personalia Kantor PT. Sari Kresna Kimia untuk tahun 2020: dapat dilihat bahwa tingkat kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia, pengukuran kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan masing-masing kepala bagian administrasi secara keseluruhan menunjukan bahwa pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dalam penindakan indisipliner serta tanggung jawab karyawan tahun 2020 hanya mampu mencapai 64,2%, tahun 2021

mengalami peningkatan mencapai 70,0%, tahun 2022 kembali ada kenaikan mencapai 70,3% namun pada tahun 2023 turun hingga mencapai 64,0%. Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 64,0%, dengan Rentang Skala yang diterapkan perusahaan jika rentang rata-rata pencapaian (75%-100%) dikategorikan baik, (50%-75%) dikategorikan cukup, dan (<50%) dikategorikan kurang, maka dapat disimpulkan rata-rata pencapaian pada tahun 2024 dikategorikan cukup dan belum mencapai target perusahaan. Dari tabel ini juga memberikan gambaran bahwa kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Pada Tahun 2023 masih kurang optimal.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan, masih terdapat beberapa aspek yang belum secara mendalam diteliti, khususnya dalam konteks perusahaan kimia di Indonesia. Beberapa penelitian sebelumnya lebih focus pada sector yang berbeda, seperti jasa atau manufaktur, tanpa memberi perhatian khusus pada perusahaan sector kimia. Selain itu, banyak studi yang mengabaikan faktor-faktor lain yang bias memediasi atau memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kekurangan tersebut dengan menyediakan analisis yang lebih komprehensif tentang bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan Pt. Sari Kresna Kimia. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberi kontribusi terhadap literatur yang ada dan memberikan wawasan yang lebih baik bagi manajemen perusahaan dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan. Ini membantu memperjelas posisi penelitian anda dalam konteks studi yang ada dan memberikan konteks untuk mengapa penelitian ini penting dan relevan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

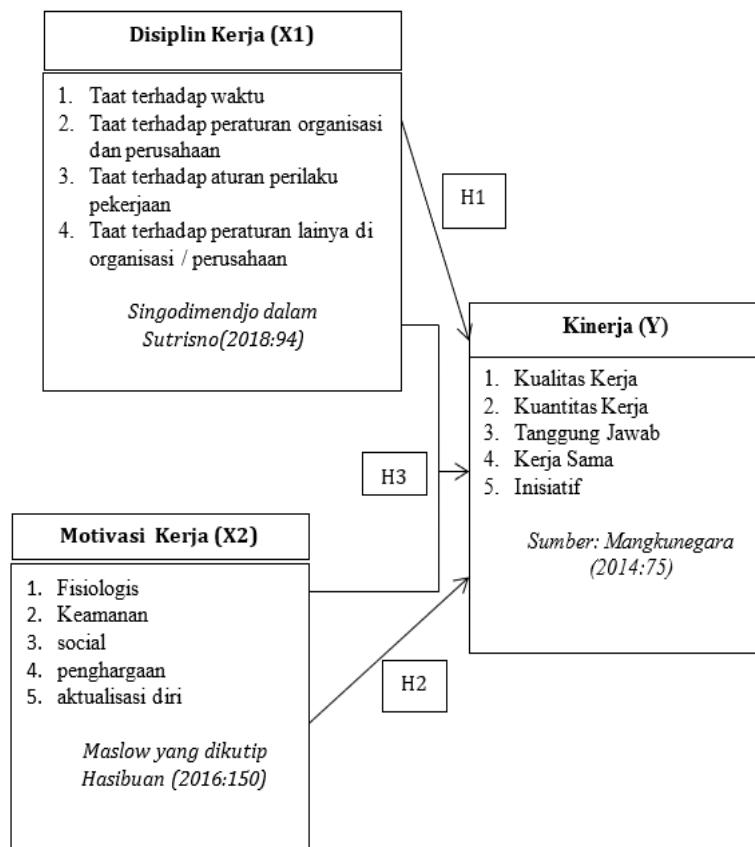
Menurut Hasibuan (2016:23) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Menurut Mangkunegara (2014:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno, Edi (2018:133) menjelaskan bahwa organisasi disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi

Merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016:143) mengatakan bahwa motivasi kerja 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 Suntoyo (2020:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Sedangkan Rivai (2014:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kinerja

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2014:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapa oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pada teori diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

$H_0: \beta = 0$ Diduga Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

$H_1: \beta \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerj Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

$H_2: \beta = 0$ Diduga Tidak dapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

$H_2: \beta \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

$H_3: \beta = 0$ Diduga Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

$H_3: \beta \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Sari Kresna Kimia Jakarta pusat. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan di PT. Sari kresna Kimia Pusat. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampling jenuh (*saturation sampling*) yaitu Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.305	2.975	8.841	.000
	Disiplin Kerja	.370	.073		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1, diperoleh persamaan regresi $Y = 26,305 + 0,370X_1$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 26,305 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 26,305 Point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,370 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,370 Point.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.948	3.018	9.593	.000
	Motivasi	.308	.075		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, dapat dilihat bahwa telah diperoleh persamaan regresi $Y = 28,948 + 0,308X_2$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 28,948 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28 ,948 Point.

- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,308 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308 *Point*.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.684	3.277		7.227	.000
Disiplin Kerja	.283	.087	.372	3.272	.002
Motivasi	.153	.085	.205	1.799	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,684 + 0,283X_1 + 0,153X_2$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,684 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 23,684 *Point*.
- Jika disiplin kerja (X_1) 0,283 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,283 *Point*.
- Nilai motivasi (X_2) 0,153 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,153 *Point*.

Analisis Koefisien Kolerasi (r)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi (X_1) Terhadap (Y)
Correlations**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.486**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,486 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan Sedang.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Kolerasi (X_2) Terhadap (Y)
Correlations**

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.411**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,411 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan Sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change
						F Change	df1	df2	.	
1	.515 ^a	.265	.247	4.01644	.265	14.778	2	82	.	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,515. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang Sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Persial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawann (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
				.	.	
1	.486 ^a	.236	.227	.	.	4.07022

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,236. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 23,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 23,6%) = 76,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Persial Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawann (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
				.	.	
1	.411 ^a	.169	.159	.	.	4.24475

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,169. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 16,9%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 16,9%) = 83,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawann (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
				.	.	
1	.515 ^a	.265	.247	.	.	4.01644

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,265 atau 26,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 26,5%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 26,5%) = 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Persial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	26.305	2.975	8.841	.000
	Disiplin Kerja	.370	.073	.486	5.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,062 > 1,989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	28.948	3.018	9.593	.000
	Motivasi	.308	.075	.411	4.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 11, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,108 > 1,989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.795	2	238.398	14.778
	Residual	1322.805	82	16.132	
	Total	1799.600	84		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($14,778 > 2,716$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai pvalue $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penilitian yang dilakukan oleh penulisan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 26,305 + 0,370X_1$, nilai korelasi sebesar 0,486 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang, nilai determinasi sebesar 23,6%, juga dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,062 > 1,989$), dan juga diperkuat dengan nilai pvalue $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal

tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2021) tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. Dimana dalam penelitian tersebut, menghasilkan kesimpulan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($7,505 > 1,996$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 28,948 + 0,308X_2$, nilai korelasi sebesar 0,411 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang, nilai determinasi sebesar 16,9%, juga dilihat $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($4,108 > 1,989$), dan juga diperkuat dengan nilai pvalue $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada unit desa (KUD) Sejahtera babat Toman”. diperoleh hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja dengan Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $3,372 > 2,028$ dengan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$.

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

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,684 + 0,283X_1 + 0,153X_2$. Nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat di peroleh sebesar 0,515 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 26,5% sedangkan sisanya sebesar 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Pada uji hipotesis di peroleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($14,778 > 2,716$). Hal ini juga diperkuat oleh nilai pvalue $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian oleh Suwanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan”. diperoleh hasil penelitian bahwa secara uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan, hal ini terlihat dari $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($51,101 > 2,70$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan rumusan permasalahan dan hasil penelitian yang dilakukan pada setiap bab telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Kresna Kimia Jakarta Pusat maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 26,305 + 0,370X_1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,486 artinya memiliki hubungan sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,236 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 23,6% sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,062 > 1,989$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} di terima. Motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 28,948 + 0,308X_2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,441 artinya memiliki hubungan sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,169 artinya kinerja dipengaruhi

oleh disiplin kerja sebesar 16,9% sedangkan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t hitung $> t$ tabel ($4,108 > 1,989$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $<0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} di terima. Hasil penilitian disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan nilai regresi berganda $Y = Y = 23,684 + 0,283X_1 + 0,153X_2$, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,515 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,265 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 26,5%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($14,778 > 2,716$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $<0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_{a3} di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 40-55.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Zanafa Publishing.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2).
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1).
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Husain, B. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3).
- Istijanto, M. (2018). Aplikasi praktis riset pemasaran. Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Graha Ilmu.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 15(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta*, 1(2).
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-6). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2).

- Samsudin, S. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ketiga). CV. Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). SPSS 20 pengolahan data statistik di era informasi. PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1). STIE YKPN Yogyakarta.
- Sofyandi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Strategi pemasaran. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedelapan). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Penerbit Bandung.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua. Scientific Journal of Reflection, 2(3).
- Wiguna, M. (2024). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Techomic Kabupaten Tangerang. Journal of Research and Publication Innovation, 2(1).
- Yuniarsih, T., Tjutuju, & Suwanto. (2014). Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian. Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. PT Raja Grafindo Persada.