



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang

Dimas Yulianto^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: dimas.yulianto1945@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Februari 2024

Disetujui : Maret 2024

Diterbitkan : April 2025

Keywords:

Work Discipline, Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Nusantara Printing Tangerang. The method used is a saturated sample with 96 respondents, and data collection is done through a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study indicate that work discipline partially has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y=28.395+0.318X_1$, with a contribution of 27.6%. Hypothesis testing shows the t-value (4.700) > t-table (1.661). Work motivation also has a significant effect on employee performance with the equation $Y=19.791+0.517X_2$, a contribution of 21%, and the t-value (3.922) > t-table (1.661). Simultaneously, work discipline and motivation have a significant effect on employee performance, with the equation $Y=59.535+0.454X_1+0.990X_2$, a contribution of 31.6%, and the Fcount value (13.158) > Ftable (3.16). The classical assumption test shows good reliability and no multicollinearity or heteroscedasticity, and meets the autocorrelation test with a Durbin-Watson value of 1.677, which is within the acceptable range.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Printing Tangerang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh dengan 96 responden, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=28,395+0,318 X_1$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,6%. Uji hipotesis menunjukkan nilai thitung (4,700) > ttabel (1,661). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=19,791+0,517X_2$, kontribusi pengaruh sebesar 21%, dan nilai thitung (3,922) > ttabel (1,661). Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan $Y=59,535+0,454X_1+0,990X_2$, kontribusi pengaruh sebesar 31,6%, serta nilai Fhitung (13,158) > F tabel (3,16). Uji asumsi klasik menunjukkan reliabilitas yang baik dan tidak terdapat multikolinearitas atau heteroskedastisitas, serta memenuhi uji autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,677, yang berada dalam rentang yang diterima.



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

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang efektif tidak hanya diharapkan dapat mengatasi tantangan yang ada, tetapi juga mampu memanfaatkan peluang dan memenuhi tuntutan kebutuhan yang datang dari berbagai aspek pekerjaan, terutama dalam konteks disiplin kerja dan motivasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting bagi

perusahaan untuk dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif dan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan.

Perusahaan yang memiliki tujuan tertentu, membutuhkan sistem pengelolaan yang baik dalam setiap aspek operasionalnya, salah satunya adalah dalam hal pengelolaan SDM. Salah satu elemen penting dalam pengelolaan SDM adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan tersebut meliputi hal-hal seperti absensi, ketepatan waktu, serta kewajiban lainnya yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, dan pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rantika (2021), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Begitu pula, menurut Afandi (2018), disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi mematuhi berbagai peraturan yang berlaku, sehingga tercapai keselarasan dalam menjalankan operasional perusahaan.

Pada PT Nusantara Printing, perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, pengelolaan disiplin kerja sangat diperhatikan. Setiap karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, seperti absensi tepat waktu. PT Nusantara Printing menggunakan sistem absensi berbasis Finger Print sebagai acuan utama untuk menilai disiplin kerja karyawan. Sistem ini dirancang untuk meminimalkan ketidakhadiran yang tidak sah serta untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Namun, meskipun sudah ada sistem absensi yang jelas, data menunjukkan adanya penurunan tingkat disiplin kerja dari tahun ke tahun. Berdasarkan data yang diperoleh pada periode 2021 hingga 2023, terlihat peningkatan jumlah karyawan yang alpa, yang menunjukkan menurunnya tingkat kedisiplinan di kalangan karyawan. Hal ini menjadi perhatian bagi pihak manajemen PT Nusantara Printing, karena tanpa disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan pun akan terpengaruh secara negatif.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang turut berperan penting dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019), motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja dalam diri seseorang, yang membuat mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi akan lebih terfokus pada pekerjaannya, memiliki dedikasi yang lebih tinggi, dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik.

Namun, hasil survei yang dilakukan pada karyawan PT Nusantara Printing menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih belum optimal. Faktor utama yang menyebabkan rendahnya motivasi adalah ketidakpuasan terhadap kompensasi atau gaji yang diterima, serta kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa lebih dari 75% responden merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan mereka, dan banyak yang merasa kurang dihargai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kurangnya motivasi ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang produktif, tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mudah merasa putus asa ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai target atau tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu memberikan hasil yang optimal, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja yang baik juga

mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya disiplin dan motivasi kerja. Pada PT Nusantara Printing, data yang diperoleh menunjukkan penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, kinerja karyawan tercatat mencapai rata-rata 80%, tetapi pada tahun 2023 turun menjadi 60%, dengan peningkatan jumlah karyawan yang tidak mencapai target kerja. Penurunan ini tentu saja menjadi masalah yang harus segera diatasi oleh manajemen perusahaan.

Selain disiplin kerja dan motivasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang tidak memahami tugasnya dengan baik cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kurangnya komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan juga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta mendorong terciptanya komunikasi yang efektif di tempat kerja.

Menurunnya disiplin kerja dan motivasi karyawan di PT Nusantara Printing menunjukkan adanya masalah yang harus segera diatasi. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan, terutama yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan kompensasi, serta sistem pengelolaan absensi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek pengembangan karir dan pelatihan bagi karyawan, untuk memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan merasa dihargai atas kontribusinya. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif yang lebih baik, memberikan penghargaan atas pencapaian yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini memiliki gap yang signifikan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Printing, sebuah perusahaan percetakan yang memiliki karakteristik industri manufaktur dan skala produksi besar. Beberapa penelitian terdahulu lebih banyak fokus pada disiplin atau motivasi secara terpisah, dan belum banyak yang membahas dampak keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan di sektor percetakan.

Novelty penelitian ini terletak pada analisis yang lebih mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan percetakan yang sedang berkembang, serta penggunaan data empiris yang diambil langsung dari perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan guna mendorong peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen SDM, khususnya di industri percetakan, yang belum banyak mendapat perhatian dalam literatur akademik.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Yulianita (2020:2) Disiplin kerja (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Yulianita (2020:2): Disiplin kerja merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Hasibuan dalam Purna Ditya (2021:114), disiplin kerja merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar

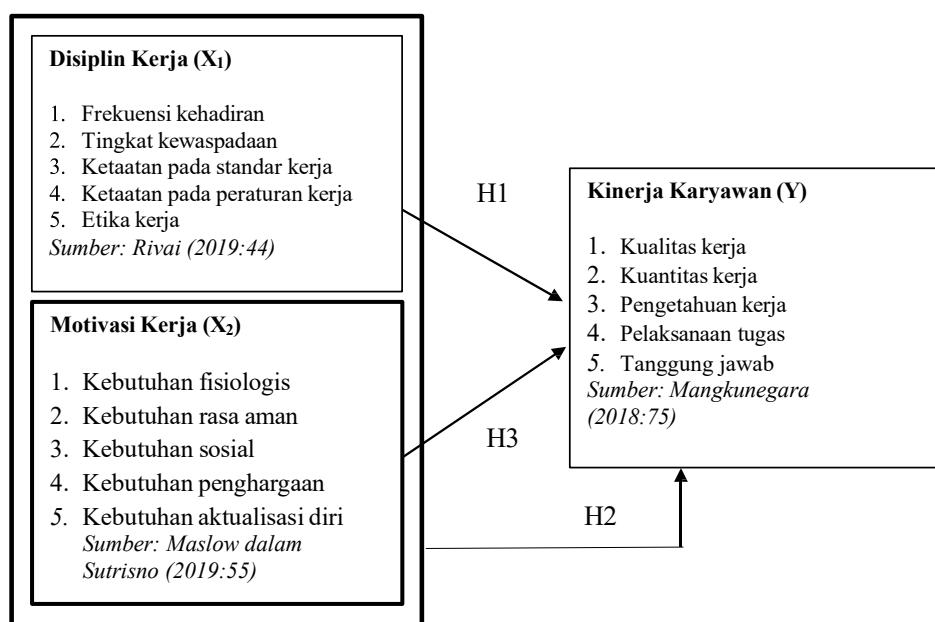
melamar pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses disiplin kerja berhasil, maka banyak pelamar termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan sangat terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari pelamar yang ada.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang 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 menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*moveere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Purna Ditya (2021:113), Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan menurut Bambang Kusriyanto dalam Dodi Prasada (2021:370) mengatakan kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Wibowo dalam Purna Ditya (2021:37) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Siagian (2021:2) kinerja atau prestasi kerja sendiri merupakan hal yang mengacu pada ukuran kualitas dan ukuran kuantitas dari pekerjaan dimana pekerjaan tersebut telah dilakukan oleh seorang karyawan sebagaimana sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang
- H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang
- H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuanatitaif atau statsitik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Nusantara Printing Tangerang berdomisili di Jl. HOS Cokroaminoto Kav. 57-58, Ciledug, Tangerang. Dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Nusantara Printing yang beralamat di Jl. HOS Cokroaminoto Kav. 57-58, Ciledug, Tangerang sebanyak 96 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Nusantara Printing. Menurut Sugiyono (2019:210) “regresi berganda dilakukan oleh peneliti yang bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor manupulasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.395	5.240	5.419	.000
	Total.X1	.318	.126	.251	.014

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28,395 + 0,318 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 28,395 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,395 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,318 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,318 *point*.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Beta			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.791	4.895		4.043	.000
	Total.X2	.517	.116	.418	4.461	.000

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,791 + 0,517 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 19,791 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,791 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,517 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,517 *point*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.535	2	295.768	12.732	.000 ^b
	Residual	0.454	93	23.231		
	Total	0.990	95			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26, (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 59,535 + 0,454 X_1 + 0,990 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 59,535 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 59,535 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,454 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,454 *point*.
- Nilai Motivasi (X2) sebesar 0,990 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,990 *point*.

Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Nilai korelasi yang mendekati -1 atau +1 artinya menyatakan hubungan yang makin kuat. Nilai diatas nol akan menunjukkan korelasi positif, sedangkan nilai dibawah nol berarti menunjukkan korelasi negatif. Nilai positif akan menunjukkan arah hubungan yang searah.

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	96	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,963 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat dengan korelasi sempurna.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.537*
	Sig. (2-tailed)		.037
	N	96	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.537*	1
	Sig. (2-tailed)	.057	
	N	78	78

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sedang dengan korelasi baik.

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.738	2,311

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan dengan tingkatan hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R² lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas, (Ghozali, 2018:135). Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *summaryb* dan *adjusted R square*.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	0,544	0,537	3,071

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,544, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,4% Sedangkan sisanya sebesar (100%- 54,4%) = 45,6% Dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	0,725	0,721	2,384

a. Predictors: (Constant), Motivasi Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,725 Maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,5% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 72,5%) = 27,5% Dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Dsiiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	0,745	0,738	2,311

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Dependen Variabel: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 (2025)

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) sebesar 0,745, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (parsial)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,984	4,338	4,838	,000
	Disiplin kerja	,494	,105		

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, spss Versi 26 (2025)

Berdasakan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($4,700 > 1,661$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	21,636	5,028	4,303	,000
	Disiplin Kerja	,485	,124	,458	3,922 ,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, spss Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($3,922 > 1,661$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value < sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	198,549	2	99,274	13,158 ,000 ^b
	Residual	430,051	57	7,545	
	Total	628,600	59		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Data Primer diolah, spss Versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($13,158 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan pvalue < sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28,395 + 0,318 X_1$. Dari persamaan di atas maka Nilai konstanta sebesar 28,395 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,395 point. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,318 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,318 point.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,963 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat dengan korelasi sempurna. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,544, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 54,4\% = 45,6\%$) Dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis parsial Nilai thitung > ttabel atau ($4,700 > 1,661$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value < sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. Menurut Henry Simamora dalam Yulianita (2020:2) Disiplin kerja (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Yulianita (2020:2): Disiplin kerja merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yulia Aniasari, Chotamul Fajri, Herik Damar (2019), dan Agusri (2019).. Yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,791 + 0,517 X_2$. Dari persamaan di atas maka Nilai konstanta sebesar 19,791 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,791 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,517 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,517 *point*.

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,210 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 21% sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sedang dengan korelasi baik. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,725 Maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,5% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 72,5%) = 27,5%, dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($3,922 > 1,661$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *P value* < sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Menurut Hasibuan (2020:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*move*” yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi(*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Roni Fadli, Hasanudin (2020), Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, Amun Soepandi (2020), dan Retno Wulansari (2020). Yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 59,535 + 0,454 X_1 + 0,990 X_2$. Dari persamaan di atas maka nilai konstanta sebesar 59,535 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja X₁ dan Motivasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 59,535 *point*. Nilai Disiplin

Kerja (X_1) sebesar 0,454 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 0,454 *point*. Nilai Motivasi (X_2) sebesar 0,990 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 0,990 *point*.

Hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan dengan tingkatan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,745, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($13,158 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang.

Menurut Mangkunegara dalam Purna Ditya (2021:113), Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Suwanto & Gandung Muhammad (2023), Suwanto (2019), Heryanda dkk (2019), dan Mukran Roni & Elsi Dwi Pratiwi (2023). Yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Printing Tangerang, terbukti dengan nilai thitung $>$ ttabel ($4,700 > 1,661$) dan P value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Printing Tangerang, terbukti dengan nilai thitung $>$ ttabel ($3,922 > 1,661$) dan P value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Printing Tangerang, terbukti dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($13,158 > 3,16$) dan P value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat, H., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*, 4(2), 2598-9502.
- Arifudin, O. (2020). Psikologi Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, T., & Sofyan, S. (2020). Manajemen Stratejik: Teori dan Implementasi. Pena Persada.

- Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button. Skripsi Program Pascasarjana, Universitas Pasundan Bandung.
- Bachtiar Arifudin Husain. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 2746-6841.
- Dewi, D. P., & Harjoyo, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Ditya, P. M. (2021). Pengaruh Proses Disiplin Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Endang Kustini, N., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *Jurnal Jenius*, 3(3), 2598-9502.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartuti, S. (2014). Pemberian Motivasi Kerja pada Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja (Kajian Literatur). Skripsi Program Sarjana Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lia Asmalah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Jenius*, 2(1), 2598-9502.
- Lipia Kosdianti, D., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Pamulang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 2775-9687.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama.
- Muhammad Abdul Rajak. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 2622-9935.
- Nadiya, U., & Suryani, M. (n.d.). Pengaruh Proses Disiplin Kerja dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal Of Management And Accounting*.
- Pramandhika, A. (2012). Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan. Skripsi Program Sarjana Ekonomi Islam, STAIN Purwokerto.
- Putra, S. R. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta. Skripsi Prodi Ekonomi, UII Yogyakarta.

- Romadon, & Prasada Dodi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI*.
- Setyorini, C. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), Februari.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Reguler). Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-26). Bandung: CV. ALFABETA.
- Sutrisno, S. E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, S. E., M.PHIL. (2016). Perilaku Dalam Organisasi. Bandung: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Yulianita. (2020). Pengaruh Proses Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gadjah Mada Sarana Palembang. *Jurnal Manajemen*.