

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cemindo Gemilang Cabang Lebak Banten**

**Satria Subakti <sup>1\*</sup>, Indra Januar Rukmana <sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\* Corresponding author: sartiasubakti@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang Cabang Lebak Banten secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 77 orang. Jumlah sampel 77 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik nonprobability sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan Likert dan pemograman SPSS versi 25.0. Teknik analisis data yang digunakan ada uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung $>$ $t$ -tabel atau $(6.738 > 1,992)$ ). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung $>$ $t$ -tabel atau $(7,445 > 1,992)$ ). Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $F$ -hitung $>$ $F$ -tabel atau $(31,418 > 3,120)$ ), Sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Cemindo Gemilang Cabang Lebak Banten secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
DOI: 10.32493/jism.v5i2	<b>ABSTRACT</b>
<b>Keywords:</b> Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance	<i>This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Cemindo Gemilang Lebak Banten Branch partially and simultaneously. This research is a quantitative descriptive study, the population in this study is the total employees totaling 77 people. The number of samples is 77 people. The sample used in this research is using nonprobability sampling technique or using saturated sampling method. The procedure for collecting data in this study was to use a questionnaire using Likert and SPSS version 25.0. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient determination tests. The results of the research that can</i>

DOI: 10.32493/jism.v5i2

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

*This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Cemindo Gemilang Lebak Banten Branch partially and simultaneously. This research is a quantitative descriptive study, the population in this study is the total employees totaling 77 people. The number of samples is 77 people. The sample used in this research is using nonprobability sampling technique or using saturated sampling method. The procedure for collecting data in this study was to use a questionnaire using Likert and SPSS version 25.0. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient determination tests. The results of the research that can*

---

*be explained are: (1) There is an influence of work motivation on employee performance ( $t$ -test  $>$   $t$ -table or  $(6.738 > 1,992)$ . (2) There is an influence of work discipline on employee performance ( $t$ -test  $>$   $t$ -table or  $(7,445 > 1,992)$ . (3) There is an influence of work motivation and work discipline on employee performance ( $F$ - test  $>$   $F$ -table or  $(31,418 > 3,120)$ , thus indicating that Work Motivation and Work Discipline at PT. Cemindo Gemilang Lebak Banten partially and simultaneously have a positive effect and significant to employee performance.*

**How to cite:** Subakti, S., & Rukmana, I.J. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cemindo Gemilang Cabang Lebak Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 302-313.



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 merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitupun juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Mengingat kebutuhan perusahaan akan SDM yang lebih berkompeten di bidangnya dan ketaatanya persaingan di antara para tenaga kerja di dunia kerja maka perlu di lakukan upaya dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang memenuhi kebutuhan SDM suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:10) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisiensi yang membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya dapat terus berkembang dalam jangka panjang". Berdasarkan permasalahan yang menjadi perhatian serius di, Di PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah masih ada banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor untuk motivasi kerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Permasalahan yang menjadi perhatian serius di, Di PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah masih ada banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor untuk motivasi kerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Guna memenangkan atau mempertahankan posisinya perusahaan dalam persaingan pasar sehingga perlu adanya strategi manajemen yang tepat". Kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya. Masa pandemi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya perubahan dalam bekerja, yang meliputi Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama antar karyawan dan pengawasan. Kami selalu berusaha memberikan yang terbaik meskipun masih belum sesuai yang diharapkan. Dari paparan diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sudah dijalani baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kenyataan yang ada dilapangan PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal sebab masih banyak karyawan yang belum menjalankan kewajibannya dengan baik, tidak membuat laporan administrasi karyawan dan perencanaan materi pelatihan, seperti karyawan tidak tepat waktu masuk kerja dan pulang sebelum waktunya.

Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan. Dengan demikian, suatu Motivasi kerja lebih merupakan modal diri dari setiap masing- masing individu. Kekuatan modal diri tersebut yang akan mengarahkan dan bahkan menentukan kekuatan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Didukung dengan Ferdinandus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Tetapi, dalam beberapa hal perusahaan sudah memenuhi beberapa kebutuhan penunjang karyawan, seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi dimana hasil persentase 95%, dan memberikan peluang secara merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dengan persentase 98% dengan keterangan Baik (B). Motivasi karyawan bisa saja menurun karena jenis kebutuhan lainnya belum sepenuhnya terpenuhi, dalam hal ini maka motivasi kerja karyawan akan sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2021:193) "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal". Menurut Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2019:129) "disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi" Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya pemberian motivasi tetapi juga dengan adanya penerapan disiplin dalam perusahaan. Penerapan disiplin perlu dilakukan untuk suatu perusahaan agar setiap karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya , baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin peliharaannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaantugas sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan yang akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Masih kurangnya kehadiran kerja karyawan ini akan mengganggu proses kegiatan kerja dan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah dari tabel diatas menunjukkan bahwa kurang disiplinnya karyawan dalam kehadiran kerja ini sangat mengakibatkan kerugian bagi karyawan yang hadir lainnya, dimana karyawan akan melimpahkan pekerjaan kepada karyawan yang hadir, sehingga volume pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi bertambah hal ini mengakibatkan kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu pada motivasi kerja terdapat Adelia junita siska (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terdapat motivasi kerja karyawan .Sedangkan menurut Rivo Manopo (2015) motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.penelitian

terdahulu Displin kerja terdapat pada Natalia Ecanika Fangky (2017) menyatakan bahwa Displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Displin Kerja sedangkan menurut Rini Kurnia Sari (2019) menyatakan bahwa Displin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Displin kerja karyawan. Berdasarkan studi literatur dan hasil penelitian terdahulu, terlihat adanya ketidakkonsistenan temuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Adelia Junita Siska (2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain seperti Rivo Manopo (2015) justru menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja, di mana Natalia Ecanika Fangky (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, namun Rini Kurnia Sari (2019) menemukan pengaruh negatif yang signifikan.

Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan bahwa konteks, kondisi organisasi, dan karakteristik karyawan dapat mempengaruhi arah serta kekuatan hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara terpadu pada konteks perusahaan manufaktur, khususnya di PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah, menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi. Terlebih lagi, adanya permasalahan internal seperti keterlambatan kehadiran, rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, dan kurangnya pelaporan administrasi mengisyaratkan perlunya penelitian yang fokus pada kombinasi faktor motivasi dan disiplin kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja—baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Motivasi Kerja

Menurut Yuli dalam Dahlan (2018:37) Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan. Menurut Samsuddin (2009:81) motivasi adalah prosesmempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada daridalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, Menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

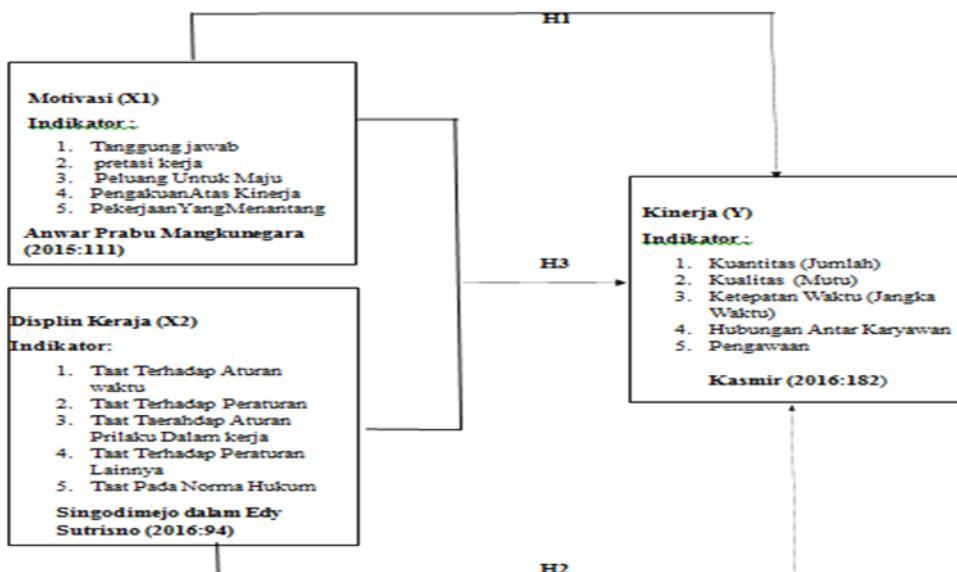
### Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diridengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Ha v sibuan

(2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016:182) "kinerja adalah suatu tindakan atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2013:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah

H2: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah.

H3: Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan

Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilakukan pada divisi Produksi PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah, Lebak, Banten Selatan, Jln Raya Bayah – Pelauhan Ratu Km. 07 Desa Darmasari Kecamatan Bayah Kupaten Lebak, 42393 Banten. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Cemindo Gemilang Cabang Bayah yang berjumlah 77 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). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	19,381	3,212			6,034	0,000
Motivasi Kerja	0,549	0,081		0,614	6,738	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,381 + 0,549$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 19,381 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 19,381 point. Nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,549 menandakan bahwa dengan tetap mempertahankan nilai konstan dan tanpa perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,549 point.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) terhadap (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	17,000	3,227			5,267	0,000
Disiplin Kerja	0,604	0,081	0,652		7,445	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,000 + 0,604$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17,000 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 17,000 point. Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa dengan mempertahankan nilai konstan dan tanpa adanya pada variabel Motivasi Kerja (X1), setiap peningkatan 1 (satu) unit pada variabel disiplin

linkerja (X2) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 *point*.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	14,954	3,290		4,546	0,000
Motivasi Kerja	0,253	0,117	0,283	2,165	0,034
Disiplin Kerja	0,406	0,121	0,438	3,352	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,954 + 0,253 X^1 + 0,406 X^2$ . Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 14,954 mengindikasikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,954 *point*.
- Koefisien untuk Motivasi kerja (X1) 0,253 dapat diinterpretasikan dengan mempertahankan nilai konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), setiap peningkatan 1(satu) unit pada variabel Motivasi kerja (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 *point*.
- Koefisien untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,406 berarti bahwa dengan mempertahankan nilai konstanta dan tanpa perubahan pada variabel Motivasi kerja (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karywan (Y) sebesar 0,406 poin.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

Motivasi Kerja		Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.756**
Kerja	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	77	77
Disiplin	Pearson Correlation	.756**	1
Kerja	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	77	77
Kinerja	Pearson Correlation	.614**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
	N	77	77

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

Sumber: Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut : Nilai Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,614 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,652 dimana nilai

tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .678a	0,459	0,445	4,36005

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,678. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799 yang mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .614a	0,377	0,369	4,64803

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja  
*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Dari hasil pengujian pada Tabel 6 di atas dapat dipeloleh nilai koefisien determinasi selbsar 0,377 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar (100 – 37,7% = 62,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .652a	0,425	0,417		4,46588

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja  
*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,425, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,5% sementara itu sisanya sebesar (100 – 42,5% = 57,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi secara Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .678a	0,459	0,445		4,36005

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,459, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9 % sementara sisanya sebesar (100 – 45,9% = 54,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji Parsial (Uji T)****Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	19,381	3,212		6,034	0,000
Motivasi Kerja	0,549	0,081	0,614	6,738	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 di atas, didapatkan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu ( $6,738 > 1,992$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	17,000	3,227		5,267	0,000
Disiplin Kerja	0,604	0,081	0,652	7,445	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 di atas, terdapat nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $7,445 > 1,992$ ). Temuan ini juga didukung oleh nilai  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)****Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan**

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>			Sig.
		df	Mean Square	F	
1 Regression	1194,530	2	597,265	31,418	.000 <sup>b</sup>
Residual	1406,743	74	19,010		
Total	2601,273	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

*Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 di atas, didapatkan nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $31,418 > 3,120$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cemindo Gemilang.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19,381 + 0,549 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,377 variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,7% sedangkan sisanya 118 sebesar  $(100 - 37,7\%) = 62,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(6,738 > 1,992)$ . Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang. Hal ini sejalan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,000 + 0,604 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,425 variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 42,5\%) = 57,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,445 > 1,992)$ . Hal ini sejalan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,954 + 0,253 X_1 + 0,406 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,678 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,459 variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9 % sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 45,9\%) = 54,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian di penelitian ini.. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau  $(31,418 > 3,120)$ . Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang. Hal ini sejalan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar. Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19,381 + 0,549 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,377 atau sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar 62,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(6,738 > 1,992)$ . Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,000 + 0,604 X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,445 > 1,992$ ). Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang. Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,954 + 0,253 X_1 + 0,406 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,459 atau sebesar 45,9 % sedangkan sisanya sebesar 54,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $31,418 > 3,120$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cemindo Gemilang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja di Hotel Sabrina City Pekanbaru. *Jurnal Kurs*, 2(2).
- Daft, R. L. (2013). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Fathah, A. H. A., & S. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Bandar Internasional Juanda. *Journal of Economics and Business*, 7(2).
- Ferdinatus. (2020). Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- H, H. T. (2018). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktek. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Juliansyah, N. (2013). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.
- Kuswibowo. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2.
- Lumentut, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Bank Sulut Cabang Air Madidi. *Jurnal EMBA*.
- Malayu, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manopo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Maulana, R. K. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2).
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di PT Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan*, 2(3).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar. (2016). Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Sukabumi: Rajawali Pers.
- Siska, A. J. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru di SMAN Candung Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 3(2).
- Stoner, J. A. F. (2016). Manajemen Jilid I. Jakarta: PT Prahalindo.
- Sudarso, A. P., & M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Sudjana. (2018). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suparno, E. W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedelapan). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2016). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Towel, N. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Inisiatif terhadap Kepuasan Kerja di RSUP Dr. R.D Kandou Manado. *Jurnal EMBA*.
- Tsuraya, A. F., & J. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi kelima). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2016). Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa