



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta

Desi Anggraini<sup>1\*</sup>, Jazuli Mukhtar<sup>2</sup>

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

\* Corresponding author: desianggraini2212@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan 55 responden dan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sebesar 43,5%, sedangkan disiplin berpengaruh sebesar 46,4%. Secara simultan, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja karyawan, sisanya 44,4% dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=5,165+0,405X1+0,438X2$ yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung $32,557 > F$ tabel 3,18, dan signifikansi $0,00 < 0,05$ .
DOI: 10.32493/jism.v5i2	<b>ABSTRACT</b>
<b>Keywords:</b> Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance	<i>This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Jakarta Branch, both partially and simultaneously. This study uses an associative quantitative method with 55 respondents and the analysis includes validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficient, and determination tests. The results show that motivation has a partial effect on performance of 43.5%, while discipline has an effect of 46.4%. Simultaneously, motivation and discipline have an effect of 55.6% on employee performance, the remaining 44.4% is influenced by other factors. The regression equation obtained is <math>Y=5.165+0.405X1+0.438X2</math>, which shows a positive and significant influence of motivation and discipline on employee performance, as evidenced by the calculated F value of <math>32.557 &gt; F</math> table 3.18, and a significance of <math>0.00 &lt; 0.05</math>.</i>

**How to cite:** Anggraini, D., & Mukhtar, J. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 314-323.



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

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat bersaing, dan mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan pengalaman, tetapi juga pada faktor-faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu perusahaan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan, dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan. Motivasi kerja sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas, dan kreativitas karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi, dan mampu mencapai target yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan cerminan dari komitmen karyawan terhadap tugas, dan tanggung jawabnya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, taat pada aturan, dan mampu bekerja secara mandiri. Disiplin kerja yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan produktif.

PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Food & Beverage* roti dan kue. Seperti yang diketahui, hingga saat ini PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) mempunyai 24 cabang toko yang terletak di berbagai daerah di JADETABEK. Pada 10 toko PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta terdapat kinerja karyawan yang saat ini terlihat menurun, hal ini dapat dilihat dari penurunan penjualan setiap tahunnya. Berikut ini perbandingan penjualan, dan target penjualan pada perusahaan dalam 3 tahun. Berdasarkan data penjualan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta pada Tabel 1.1 di atas, menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sebuah target yang ditetapkan masih kurang baik. Hasil data pada tahun 2020 menunjukkan target yang tercapai yaitu sebesar Rp. 980.890.000 atau sebesar 98%. Lalu pada tahun 2021 menunjukkan target yang tercapai yaitu sebesar Rp. 1.029.600.000 atau sebesar 99% dari target yang ditetapkan. Kemudian pada tahun 2022 menunjukkan target yang tercapai yaitu sebesar Rp. 1.004.700.000 atau sebesar 95,6% dari target yang ditetapkan.

Dalam hal ini penulis melihat adanya suatu fenomena di sepuluh toko PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta, yaitu terdapat kurangnya disiplin karyawan seperti karyawan sakit, izin, dan terlambat. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional perusahaan. Tingkat disiplin karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta, belum baik. Seperti yang terlihat banyaknya karyawan yang terlambat pada tahun 2020 sebanyak 15 karyawan, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 18 karyawan, dan selanjutnya meningkat lagi pada tahun 2022 sebanyak 25 karyawan. Ditambah lagi dengan tingkat kehadiran alpha (tanpa keterangan) yang meningkat setiap tahunnya.

Pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan, masih kurang optimal, sehingga banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi, dan pembinaan agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, seperti teladan pimpinan, keadilan, pengawasan yang ketat, sanksi yang diberlakukan, ketegasan, serta hubungan interpersonal. Rendahnya tingkat disiplin kerja ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal, serta kurangnya motivasi kerja untuk mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. Bahwa PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) ternyata masih ada kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan rasa aman yang masih belum terpenuhi oleh perusahaan. Seperti tidak adanya pensiun/pesangon yang mengakibatkan

kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, tidak adanya penghargaan atas loyalitas masa kerja karyawan dalam bentuk apresiasi, dan pengakuan karyawan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan karena tidak adanya motivasi kerja. Dan meskipun ada uang lembur beberapa karyawan masih sering mengeluh akan uang lembur yang terkadang telat untuk dibayarkan. Kemudian kurangnya semangat kerja para karyawan karena adanya pimpinan yang kurang memotivasi bawahannya.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Motivasi**

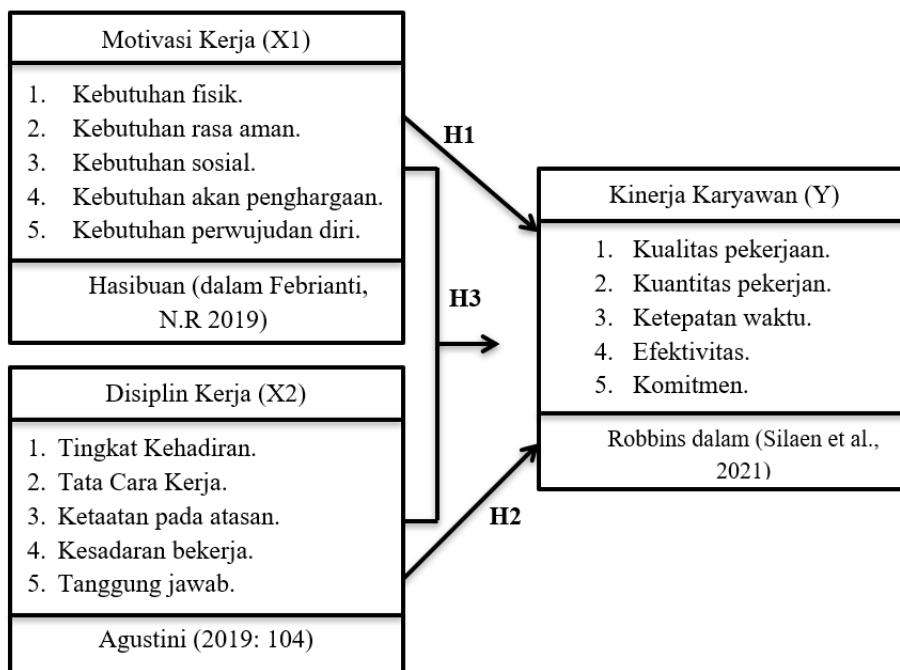
Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) “motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Wardan (2020: 109) “motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat, dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Menurut Juliansyah (2021) dalam Handayani (2019) bahwa “motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong, menggerakkan, dan menciptakan semangat kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal yang diberikan oleh organisasi.

### **Disiplin**

Sinambela (2019: 332) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik, jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”. Menurut Agustini (2019: 89) “disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Sutrisno (2019: 86) berpendapat “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan, dan ketetapan instansi”. Atas dasar teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins “kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tetentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. (Silaen et al., 2021). Menurut Aljabar (2020: 28) “kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sinaga (2020: 14) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal, dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta sebanyak 55 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta yang berjumlah 55 orang. 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). Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam perhitungan statistik yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel, dan meramal suatu variabel. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua, atau lebih variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,...,X<sub>n</sub>) dengan variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	5,165	4,026		1,283,205	
MOTIVASI	,405	,123		,3863,284,002	
DISIPLIN KERJA	,438	,116		,4433,764,000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,165 + 0,405X_1 + 0,438X_2$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 5,165 diartikan bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 5,165. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,405 bernilai positif, sehingga jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,438 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,660**
	Sig. (2-Tailed)		,000
	N	55	55
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,660**	1
	Sig. (2-Tailed)	,000	
	N	55	55

\*\*. Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 di atas, bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,660. Bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup “kuat”.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2)  
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 tersebut, bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,681. Bawa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup “kuat”.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,539	3,690	,556	32,577	2	52		,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 di atas, bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746. Bawa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799 yang artinya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang cukup “kuat” terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Analisis Koefisien Determinasi (KD)

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 <sup>a</sup>	,435	,425	4,123

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,435, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,454	4,016

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 6 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,464, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,539	3,690

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,556 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,982	4,154			2,643	,011
MOTIVASI	,693	,108	,660		6,390	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada hasil pengujian pada Tabel 8 di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,390 > 2,007$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	11,536	3,840			3,004,004	
DISIPLIN KERJA	,674	,099			,6816,775,000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada Tabel 9 di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,775 > 2,007$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	887,229	2	443,615	32,577	,000 <sup>b</sup>	
Residual	708,116	52	13,618			
Total	1595,345	54				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada Tabel 10 di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $32,577 > 3,18$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

## Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil dari analisis data pada bagian sebelumnya di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **“cukup kuat”**. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,435 atau sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,390 > 2,007)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

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

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **“cukup kuat”**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,464 atau sebesar 46,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,775 > 2,007)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, H0 ditolak, dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

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

Berdasarkan data hasil penelitian, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,746 bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d. 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **“cukup kuat”**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,556 atau sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(32,577 > 3,18)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $<$  Sig.0,05 atau  $(0,00 < 0,05)$ . Dengan demikian, H0 diterima, dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta.

## Pembahasan Penelitian Terdahulu Dibandingkan dengan Hasil Penelitian Penulis

Berlandasan kecenderungan tingkat keberpengaruan 10 (sepuluh) penelitian terdahulu, dengan diperoleh hasil kecenderungan penelitian dalam kategori **“sedang”** dengan 10 (sepuluh) penelitian terdahulu tersebut mendapatkan kategori hasil persentase yang bernilai 43% s.d. 65% dengan hasil nilai persentase 59,2% **“sedang”**. Sedangkan hasil penelitian penulis diperoleh hasil kecenderungan penelitian dengan kategori **“sedang”** dengan mendapatkan hasil persentase yang bernilai 55,6% (sedang). Dapat diartikan bahwa hasil penelitian penulis mendukung atau menguatkan hasil penelitian terdahulu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,390 > 2,007)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .. Berdasarkan hasil pengujian pada Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan sebelumnya bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan hasil uji t yang diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,775 > 2,007)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan hasil uji f yang diperoleh nilai  $F\ hitung > F\ tabel$  atau  $(32,577 > 3,18)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,00 < 0,05)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumber Daya di Kabupaten Pandeglang. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 7(1), 380-385.
- Effendi, F. Y. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Division 03 PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Journal of Management and Business, 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Follet, M. P. (2020). Pengertian Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumin Aksara.
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Hardiyana, C., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19.
- Harras, & Wahyudi, E. S. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa (Wahyudi, Ed.; Cetakan Pe). Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(2).
- Hermawati, R. (2017). Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Unit Production). Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(1), 38.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja

- dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*, 101-109.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.
- Naim, M. R., & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Qiara Media.
- Sinaga, O. S., et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960-964.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak kesebelas). Jakarta: Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16-23.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoretis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant