

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Veneta Indonesia Jakarta Pusat

Octa Viana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Kota Tangerang Selatan, Indonesia

E-mail: topuoctaviana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Veneta Indonesia di Jakarta Pusat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh populasi sebanyak 60 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung $8,138 > t$ tabel $2,002$; dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t hitung $7,309 > t$ tabel $2,002$; dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $116,838 > F$ tabel $2,77$; dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berkontribusi sebesar 62% terhadap variasi kinerja karyawan, disiplin kerja berkontribusi sebesar 57,6%, sedangkan secara bersama-sama kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 80,4% terhadap variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Veneta Indonesia in Central Jakarta. The research method uses an associative quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The research sample was determined by saturated sampling technique, which involved the entire population of 60 employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The results showed that partially, work motivation had a significant effect on employee performance (t count $8.138 > t$ table 2.002 ; with a significance level of $0.000 < 0.05$). Similarly, work discipline had a partial significant effect on employee performance (t count $7.309 > t$ table 2.002 ; with a significance level of $0.000 < 0.05$). Simultaneously, work motivation and work discipline had a significant effect on employee performance (F count $116.838 > F$ table 2.77 ; with a significance level of $0.000 < 0.05$). The determination coefficient (R^2) showed that work motivation partially contributed 62% to the variation in employee performance, work discipline contributed 57.6%,

while together the two variables contributed 80.4% to the variation in employee performance. The remaining 19.6% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Work motivation; Work discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga diperlukan tenaga kerja yang profesional, berpengetahuan, dan memiliki keterampilan yang baik. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, sumber daya lainnya menjadi kurang berarti.

Pandemi Covid-19 sejak awal 2020 memberi dampak besar terhadap stabilitas ekonomi global, termasuk di Indonesia. PT Veneta Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan isi ulang tinta printer turut merasakan dampak tersebut, terutama pada penurunan kinerja perusahaan dan tantangan dalam mempertahankan keberlangsungan usaha. Untuk menghadapi kondisi ini, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan pada PT Veneta Indonesia menunjukkan adanya tren penurunan kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024. Seperti terlihat pada Tabel 1.1, rata-rata pencapaian kinerja turun dari 81% (2022), menjadi 77% (2023), dan 69% (2024), dengan aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu termasuk kategori rendah.

Tabel 1.1 Ringkasan Pencapaian Kinerja PT Veneta Indonesia (2022–2024)

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2022 (%)	Realisasi tahun 2023 (%)	Realisasi tahun 2024 (%)
Kuantitas Kerja	100%	85%	82%	75%
Kualitas Kerja	100%	80%	70%	70%
Ketepatan Waktu	100%	80%	78%	65%
Kehadiran	100%	78%	75%	70%
Kemampuan Kerja Sama	100%	82%	80%	65%
Rata- Rata	100%	81%	77%	69%
Kriteria :				
Sangat Baik	= 90 - 100			
Baik	= 89 - 70			
Cukup	= 69 - 50			
Kurang	= 49 - 40			
Sangat Kurang	= 39 - 10			

Sumber : PT Veneta Indonesia di Jakarta Pusat (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, tingkat kinerja karyawan tercatat sebesar 81%, menurun menjadi 77% pada tahun 2023, dan kembali menurun hingga 69% pada tahun 2024. Penurunan ini terutama terlihat pada sasaran Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja yang masuk dalam kategori kurang baik, menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu, pada aspek Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja juga berada dalam kategori kurang baik, yang berarti karyawan masih menunjukkan kualitas kerja yang kurang menonjol, serta kurang rapi dan cekatan dalam melaksanakan tugas.

Berbagai strategi telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan, tetapi juga membutuhkan motivasi kerja yang baik. Menurut Usman (2020:374), "Motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan." Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Penurunan kinerja yang dipaparkan sebelumnya diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat dan bersemangat, sedangkan motivasi rendah berdampak pada menurunnya semangat, mudah menyerah, serta kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Motivasi biasanya muncul apabila kebutuhan dasar karyawan terpenuhi, sedangkan ketidakpuasan dapat menimbulkan masalah seperti pemogokan atau tuntutan kenaikan upah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan untuk menumbuhkan motivasi kerja yang baik, sehingga tercipta dorongan internal yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Disiplin yang kuat mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga tanpa adanya disiplin sulit bagi perusahaan atau lembaga untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap kewajibannya.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau alasan yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mengerahkan kemampuannya dalam mencapai tujuan. Menurut Sunyanto (2020:11), motivasi merupakan cara untuk membangkitkan semangat kerja, sehingga individu terdorong memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2017:25) memandang motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Hasibuan (2018:57) menekankan bahwa pemberian motivasi tidak hanya meningkatkan moral, kepuasan, dan produktivitas kerja, tetapi juga menjaga stabilitas, memperkuat disiplin, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menumbuhkan loyalitas dan kreativitas, serta mempertegas tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi aspek pimpinan, sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan, hingga tantangan yang dihadapi (Lestari, 2018:75).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:12), disiplin adalah alat bagi manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan maupun norma sosial.

Hasibuan (2020:43) menambahkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, sekaligus meningkatkan semangat kerja, menjaga moral, memperkuat komitmen, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Mangkunegara (2017:129) membagi disiplin kerja menjadi tiga bentuk, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif. Sementara itu, Rivai (2020:44) menyatakan bahwa disiplin juga berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk mengomunikasikan aturan dan mendorong kepatuhan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2022:208). Pandangan ini diperkuat oleh Mangkunegara (2020:67), yang menekankan aspek kualitas dan

kuantitas sesuai tanggung jawab, serta Edison (2020:190), yang melihat kinerja sebagai hasil suatu proses yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dipengaruhi terutama oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup potensi intelektual, pendidikan, dan keterampilan yang, bila didukung dengan penempatan yang tepat, dapat menghasilkan prestasi optimal. Motivasi berupa sikap mental dan dorongan psikologis mendorong usaha karyawan dalam mencapai hasil kerja (Mangkunegara, 2020:98). Untuk menjaganya, kinerja perlu dinilai secara sistematis melalui identifikasi kekurangan, penentuan tingkat keseriusan, penyusunan rencana perbaikan, dan evaluasi hasil (Mangkunegara, 2017:22–23). Selain itu, pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui aspek perilaku, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan inisiatif (Simamora, 2019:335), serta indikator hasil berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tingkat pengawasan (Hasibuan, 2022:208).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:18). Metode yang digunakan adalah metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:44).

Penelitian dilaksanakan di PT Veneta Indonesia, beralamat di Jl. Mangga Dua Abdad No.5i, Jakarta Pusat, RT.7/RW.7, Kelurahan Mangga Dua Selatan, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10730. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Veneta Indonesia di Jakarta Pusat yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:82).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum masuk pada tahap analisis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan beberapa pengujian, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil dari uji normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut.

Tabel 2: Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84211405
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.051
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, nilai Test Statistic sebesar 0,056 semakin memperkuat bahwa residual data memenuhi asumsi normalitas.

Tahap selanjutnya adalah pengujian multikolinearitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Deteksi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF melebihi 10, maka dapat diindikasikan terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai VIF kurang dari 10, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	16.588	4.833			3.432	.001		
Motivasi Kerja (X1)	.532	.065	.547		8.138	.000	.761	1.314
Disiplin Kerja (X2)	.698	.096	.491		7.309	.000	.761	1.314

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Merujuk pada tabel coefficients di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Tahap berikutnya adalah uji autokorelasi, yang bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar residual pada anggota sampel. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan statistik Durbin-Watson (DW) dan hasilnya dibandingkan dengan kriteria interpretasi yang berlaku.

Tabel 4: Hasil Uji Autokorelasi Uji Durbin-Watson

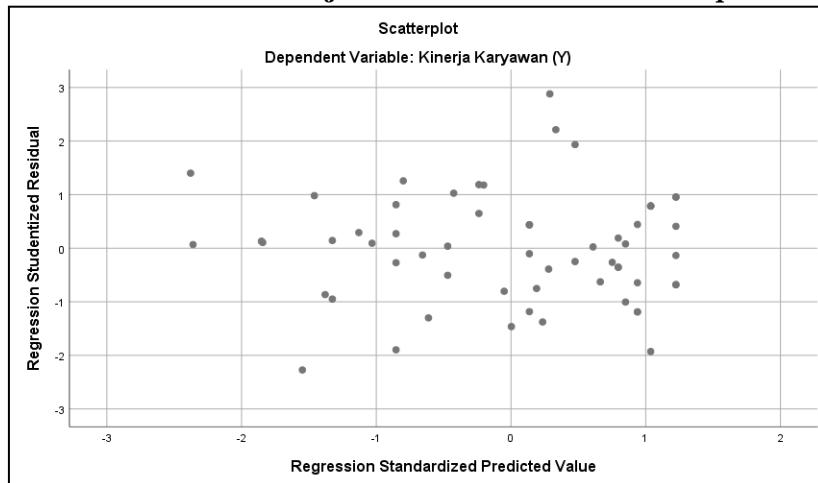
Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.804	.797	1.87415	2.302

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,369. Dengan taraf signifikansi 5%, jumlah sampel N = 58, dan jumlah variabel independen k = 2, diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,505 dan batas atas (dU) sebesar 1,647. Selanjutnya, 4 - dU = 2,353. Karena nilai DW berada di antara dU dan 4 - dU ($1,647 < 2,369 < 2,353$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

Untuk memastikan validitas model regresi, tahap selanjutnya adalah menguji adanya heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual bersifat homogen atau terdapat ketidaksamaan antar pengamatan. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan scatterplot, di mana sebaran titik-titik residual dapat memberikan indikasi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model.

Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5: Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.588	4.833		3.432	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.532	.065	.547	8.138	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.698	.096	.491	7.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai t hitung untuk Motivasi Kerja adalah 8,138, lebih tinggi daripada t tabel sebesar 2,002, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

Sementara itu, untuk Disiplin Kerja, nilai t hitung sebesar 7,309, juga melebihi t tabel (2,002), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

Selanjutnya, untuk menguji pengaruh simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat, digunakan uji statistik F

dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian ditetapkan pada signifikansi 5% (0,05), dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	410.387	116.838	.000 ^b
	Residual	57	3.512		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 116,838, sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$) untuk $N = 57$ adalah 2,77. Karena F hitung > F tabel ($116,838 > 2,77$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau alasan yang mendorong individu untuk bertindak dan mengerahkan kemampuannya demi tercapainya tujuan. Pemberian motivasi tidak hanya meningkatkan moral, kepuasan, dan produktivitas kerja, tetapi juga berperan dalam menjaga stabilitas, memperkuat disiplin, membangun hubungan kerja yang harmonis, menumbuhkan loyalitas dan kreativitas, serta mempertegas tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan, ketentuan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,309, yang lebih besar daripada t tabel (2,002), serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, mencerminkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Kinerja tidak hanya menekankan kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai tanggung jawab, tetapi juga dipandang sebagai hasil proses yang dapat diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, analisis simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar

116,838, lebih tinggi daripada F tabel sebesar 2,77, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat, sehingga kombinasi kedua faktor tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Veneta Indonesia, Jakarta Pusat.

SARAN

Penelitian ini berfokus pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, yang kemungkinan dipengaruhi pula oleh faktor lain, seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Karena penelitian ini hanya dilakukan pada PT Veneta Indonesia, hasilnya dapat berbeda jika diterapkan pada sektor lain, misalnya manufaktur atau pariwisata. Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi acuan bagi praktisi maupun akademisi, dengan saran untuk penelitian selanjutnya agar memperluas cakupan dan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Aisha, A. N., Pamoedji, H., & Yassierli. (2020). Effects of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605–609.
- Angga, P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 3(2).
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2021). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (10th ed.). Prentice Hall.
- Efi, F. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pharos Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2).
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen* (Vols. 1–2). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Ikbal, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 4(2).
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, definisi dan konsep*. CV Andi.
- Kurniawan, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomia*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2021). *Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Ndraha, T. (2021). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

- Nitisemito, A. (2022). *Manajemen* (Edisi ke-4, Cet. ke-9). Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. BPFE.
- Ratnawati, W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 8(2).
- Retno, W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Rivai, V., et al. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Sarmila, S., Kusdarianto, I., & Samsinal, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Masamba. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 215–219.
- Septiani, R. A. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Smith, E., Joubert, P., & Karodia, A. M. (2021). The impact of intrinsic and extrinsic rewards on employee motivation at a medical devices company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1), 39–87.
- Sudjatmoko, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).
- Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.