JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan

Yeni Septiani [1] ,Arya Tardelli [2]

Dosen Dan Mahasiswa
Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

dosen00723@unpam.ac.id [1] , artar071100@gmail.com [2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Cabe Golf dan Country Club Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini bersifat kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Responden yang didapat sebanyak 82 karyawan dihitung menggunakan rumus sample jenuh yang artinya semua populasi yang ada dijadikan sampel. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliablitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefesien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikan dan hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (3,329> 1,664). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2.209 > 1,664). Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y =25,686 + 0,251 X1 + 0,064 X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6.126 > 3.112)

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Pondok Cabe Golf and Country Club South Tangerang. The research conducted in this paper is quantitative with hypothesis testing. Respondents obtained as many as 82 employees were calculated using the saturated formula, which means that all existing populations were sampled. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient, Simple Linear Regression, Significant Test and hypothesis. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.3% and the hypothesis test obtained t count > t table or (3.329 > 1.664). Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination value of 39.6% and hypothesis testing obtained t count > t table or (2,209 > 1.664). Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 25.686 + 0.251 X1 + 0.064 X2. The coefficient of determination value is 58.3% while the remaining 41.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table or (6.126 > 3.112).

Keywords: Motivation, Work discipline and Employee Performance.

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Olahraga golf merupakan salah satu cabang olahraga mendunia dan memiliki basis penggemar yang kuat dan loyal. Industri golf di Indonesia berkembang sangat pesat pada tahun belakangan ini dengan jumlah lapangan dan pemain golf yang semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Persatuan Golf Indonesia (PGI), saat ini terdapat lebih dari 100 lapangan golf di Indonesia, dan jumlahnya diperkirakan akan terus bertambah di tahun-tahun mendatang.

Perkembangan penting golf terkait erat dengan pengembangan lapangan golf berkelanjutan di Indonesia. Menurut gambar perkembangan regional 49 persen. Dari lapangan golf di Indonesia, semuanya berada di Pulau Jawa, yang merupakan pusat bisnis, pariwisata dan pemerintahan. Bagi masyarakat Indonesia, golf bukan hanya olahraga atau aktivitas yang membuang waktu.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Karena jika seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi maka akan memiliki sikap tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Berikut ini saya lampirkan data aspek aspek penilaian kinerja karyawan pada Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan

Tabel 1. 1
Data Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan

No	Aspek Penilaian	Jenis Penilaian
1	Aspek Teknis Pekerjaan	Efektifitas & Efisiensi Kerja
		Penyelesaian Tugas
		Menyelesaikan Target Perusahaan
2	Aspek Non Teknis	Tertib Administrasi
		Inisiatif
		Kerjasama & Kordinasi antar bagian
3	Aspek kepribadian	Prilaku
		Disiplin
		Tanggung Jawab & Loyalitas
		Taat Intruksi
4	Aspek kepemimpinan	Kontrol Anggota
		Evaluasi
		Delegasi
		Kecepatan Pengambilan Keputusan

Sumber : Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan

Dari aspek aspek tersebut masih banyak karyawan pada pondok cabe golf & country club yang masih belum memiliki penilaian kinerja yang baik bahkan dari tahun ke tahun mengalami penurunan kinerja hal tersebut disebabkan masih banyaknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dan kurangnya disiplin karyawan karena masih banyaknya karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Selatan?

2. Apakah Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan?

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Menurut Silaen (2018: 87) "Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 82 orang pada Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang selatan.

3.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) "sample adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi'. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 82 orang pada Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan.

Menurut Arikunto (2016: 104) "jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%- 25% dari jumlah populasinya". Dengan demikian teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 82) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini dikarenakan jumlah populasi sebanyak 82 karyawan, karena itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai dampel penelitian dengan teknik sampel jenuh.

3.2 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:244), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, di lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasi data ke dalam
katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas diuji dengan motode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh tehadap absolute residual (α= 0,05) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Var(e \mid X_1, X_2, \ldots, X_k) = \sigma^2$$

Sumber : Sugiyono (2016 :75)

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi korelasi sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Dengan menggunakan rumus seperti $VIF=1/1-R^2$

3. Uji Normalitas

Menurut Riduwan (2013:68) Metode chi-square (*x2*) digunakan untuk mengadakan pendekatan (*mengestimate*) dari beberapa faktor atau mengevaluasi frekuensi yang diselidiki atau frekuensi hasil observasi (*fo*) dengan frekuensi yang diharapkan (*fe*) dari sampel apakah

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan atau tidak. Cara menguji □² pertama menetapkan hipotesis berbentuk kalimat yang kemudian ditetapkan tingkat signifikannya, lalu menghitung nilai □² dengan membuat kaidah keputusan yaitu jika □² *h*□□□□□>□² □□□□□maka tolak Ho artinya signifikan. Setelah itu mencari □² □□□□□dengan menggunakan tabel □² kemudian dibuat perbandingan antara □² *h*□□□□□ dengan
□² □□□□□ lalu diakhiri dengan membuat kesimpulan.

a. ΣT = Jumlah keseluruhan pada baris. Jika nilai toleransi > 0,1 dan VIF <10 berarti tidak terjadi masalah multikolonieritas
b. Jika nilai toleransi < 0,1 dan VIF >10 berarti terdapat masalah

multikolonieritas. Jika terjadi masalah multikolonieritas yang tinggi, *standard error* koefiensi regresi akan semakin besar dan
mengakibatkan *confidened interval untuk pendugaan* parameter semakin lebar. Dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan yaitu menerima hipotesis yang salah.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test). Menurut Algifari (2014:88) menyampaikan bahwa "Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya".

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Andala (2014) Uji t, atau *Sign Test* dapat diperguakan untuk mengevaluasi efek dari suatu kegiatan yang menggunakan perlakuan tertentu. Efek dari perlakuan itu adakalanya tidak dapat diukur, tetapi diberikan tanda positif (+) dan tanda negative (-) terhadap hasil suatu perlakuan tersebut.

Langkah-langkah menentukan uji t :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

p≥ α= 0,050 (perlakuan membawa hasil positif/ada perubahan)
p≤ α= 0,050 (perlakuan tidak membawa hasil/tidak ada perubahan)

2) Menyusun pengamatan dalam bentuk tabel lalu member tanda (+) apabila perubahan ke arah positif dan memberikan tanda (-) apabila perubahan ke arah negatif. Sedangkan apabila tanpa perubahan diberi tanda (0).
3) Menghitung tanda positif (*N*1) dan tanda negatif (*N*2), sedangkan tanda 0 diabaikan saja.
4) Menghitung besaran □² dengan rumus

$$□□ = \frac{\{|□□ - □□| - □\}□}{□□ + □□}$$

Menurut Andala (2018 :102)

5) Mengambil keputusan diterima atau ditolak □₀ dengan menggunakan kriteria berikut.
6) Jika □^2 Hitung ≤ □^2table (□: □□ = 1): maka □₀ diterima
□^2 Hitung > □^2 table (□: □□ = 1): maka □₀ ditolak

2. Uji F

Uji statistik F menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitunng dengan nilai F table dengan menggunakan tingkat signifikasi 5%. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka secara serentak seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juaga dengan melihat nilai profitabilitas. Jika nilai profitabilitas lebih kecil dari pada 0,05

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

(untuk tingkat signifikan 5%), maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai profitabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, hasil uji Kolmogorov smirnov dikatakan normal jika p>0,05. Hasil uji normalitaspada data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

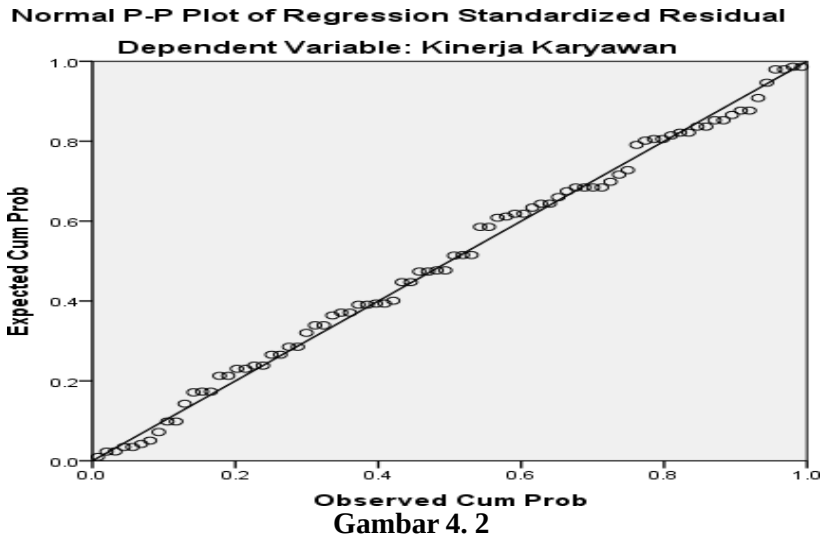
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		standardized Residual
N		82
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86969581
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel di atas, didapatkan nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikan >0,05. Selain melakukan uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov, dalam melakukan pengujian normalitas data, penulis juga melakukan uji *Probability Plot*.

Kemudian dilakukan pengujian Linearitas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* untuk dependen variabel Disiplin kerja: Berdasarkan uji normalitas menggunakan P-Plot variabel dapat dikatakan berdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika menyebar menjauh dari arah garis diagonal. Sementara pada hasil histogram di bawah menunjukkan bahwa titik mengikuti arah garis diagonal yang berarti data terdistribusi dengan normal.

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang



Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

2. Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.686	3.860		6.654	.000		
	Motivasi	.251	.095	.301	2.647	.010	.847	1.181
	Disiplin Kerja	.064	.059	.122	1.073	.287	.847	1.181
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

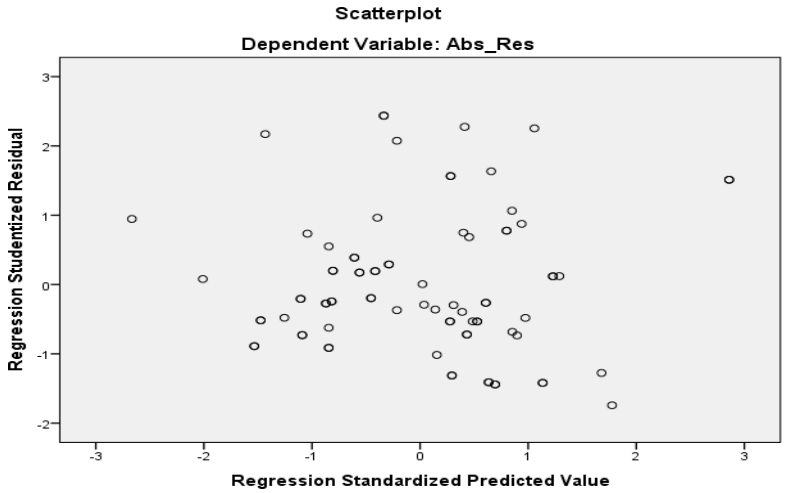
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel "Motivasi" sebesar 0,847, nilai "Disiplin kerja" sebesar 0,847 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) Kinerja Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel Motivasi sebesar 1,181 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,181. Oleh karena itu, terlihat tidak terjadi multikolinier.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilairediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang



Gambar 4. 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik 4.3 di atas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.241	2.215		4.171	.000
	Motivasi	-.102	.052	-.272	-1.950	.056
	Disiplin Kerja	-.032	.031	-.145	-1.036	.305
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

Dari tabel di atas, *Glejser test* model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,056 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,305 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitasi

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2015:88).

Tabel 4. 17 Uji Autokorelasi

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.366[a]	.134	.112	4.89543	1.566
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson di atas, diperoleh nilai Durbin Watson 1,566. Sehingga sesuai dengan pedoman uji autokorelasi pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi antar anggota sampel karena nilai 1,566 berada diantara nilai 1,550-2,460.

4.1.1 Uji Hipotesis

1. Uji signifikan parsial (Uji t)

a. Uji Hipotesis Parsial Variabel Motivasi

Tabel 4. 28
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.688	3.749		7.119	.000
	Motivasi	.291	.087	.349	3.329	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,001 dan t hitung variabel Motivasi (X_1) sebesar 3,329 . Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung > t tabel (3,329 > 1,664)maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.745	2.460		13.719	.000
	Disiplin Kerja	.125	.057	.240	2.209	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,030 dan t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,209.

JURNAL ILMIAH SEMARAK
P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung > t tabel (2,209 > 1,664) maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pondok Cabe Golf & Country Club.

2. Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

a. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabelX secara simultan terhadap variabel Y.
b. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Simultan (Uji F) Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.636	2	146.818	6.126	.003[b]
	Residual	1893.255	79	23.965		
	Total	2186.890	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Olah data SPSS 22,2024

F Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi df 1 (jumlah variabel – 1) = 2, dan df (n-k-1) atau 82 - 2 – 1) 79 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel *independent), hasil diproleh untuk F tabel sebesar* 6.126 *F hitung > F tabel* (6.126 > 3.112) dan signifikan < 0.05 (0.00<0.05),

Lalu dapat dilihat nilai F hitung > F tabel atau (6,126 > 3,112), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pondok Cabe Golf & Country Club Tangerang Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0.349 menunjukkan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t table atau (3,329>1,664) maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang diartinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,240 yang mengartikan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t table atau (2,209 > 1,644) maka disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima artinya adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y= 25,684 + 0,251 X1 + 0,064 X2. Nilai korelasi sebesar 0,583 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor

lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F table atau (6,126 > 3,112) artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pondok cabe golf & country club tangerang selatan pada penelitian ini hanya terdiri dari variabel independen motivasi dan disiplin kerja dan tentunya masih banyak faktor lain yang tidak turut berkontribusi dalam penelitian skripsi ini.
2. Penelitian hanya berfokus pada kinerja karyawan pondok cabe golf & country club tangerang selatan
3. Sample yang digunakan hanya sebanyak 82 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan bisa saja masih kurang menunjukkan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan dengan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat dan maupun menambahkan variabel lainnya.
4. Waktu yang tersedia untuk penelitian sangat terbatas

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk karyawan harus meningkatkan motivasi dan disiplin kerjanya lebih baik lagi menjaga hubungan antar karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk perusahaan harus menegakkan kebijakan disiplin kerja secara berkala guna untuk menjaga karyawan agar selalu disiplin dan juga memberikan motivasi secara langsung agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah luas penelitian dan waktu penelitian sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan juga dapat menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan untuk menambah variasi penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator).

Nusa Media. Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

Subagyo, dkk. 2018. Akuntansi Manajemen Berbasis Desain. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung: Remaja Rosdakarya

Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Jurnal:

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258

Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. Jurnal Ekonomi KIAT, 32(1).).

Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 63-85.

Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(9), 13703-13726.

Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(2), 1470-1478.

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

Hidayat, Muhammad Syamsul, et al. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa." Journal of Management and Bussines (JOMB) 6.1 (2024): 287-297

Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1408-1418

Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(2), 1470-1478.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, *2*(2), 164-183.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, *4*(2), 131-138.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhaadap Kinerja Pegawai

PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(2), 151-156.

Oktaria, R. A. & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Diponegoro Journal of Management, 6(3), 439-448.

Siregar, L. R. M., Sibagariang, S. A., & Simamora, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, 4(2), 481-488

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, *4*(3), 1-13.

Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(6), 1700-1704.

Syukri, A., & Pasaribu, V. L. D. (2025). The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Elang Solusindo. *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12), 863-872.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *3*(1), 96-114.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(4), 41-51.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, *8*(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Pasaribu, V. L. D., & Muslimin, J. M. (2025). Integrative Research Design of Islam and Education: Paradigms, Methodologies, and Approaches (Case Study of the Application of Integrative Islam and Islamic Boarding School Education). *Contemporary Journal of Applied Sciences*, *3*(12).

Putra, O. R., & Adawiyah, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE AXANA HOTEL PADANG. Matua Jurnal, 5(2), 76-89.

Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 8(1), 30-36.

KHAERUMAN,A.W. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Afipah, N., & Septiani, Y. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION EXPRESS CABANG KEDOYA SELATAN. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 4(4), 51-61.

Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 5(1), 21-28.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimipinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abisatya Panca Nawa. Jurnal Semarak, 5(3), 137-147

JURNAL ILMIAH SEMARAK

P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
Jurnal Semarak,Vol.9,No 2 Juni 2026 Hal (181-193)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang