

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat

Dimah Zahrah Nur Aidah<sup>1</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>, Dani Chandra Utama<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>  
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480  
Email: 64211653@bsi.ac.id<sup>1</sup>, m.amas.mas@bsi.ac.id<sup>2</sup>, dani.dcu@bsi.ac.id<sup>3</sup>

Submit:  
27-08-2025

Revisi:  
31-08-2025

Terima  
14-09-2025

Terbit Online:  
20-09-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Banyak faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi hasil upaya suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja serta disiplin ialah dua komponen penting dan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif serta menggunakan metodologi survei dan strategi sampling khusus untuk memilih responden dan kemudian mengirimkan kuesioner kepada karyawan dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Perangkat lunak statistik yang digunakan SPSS versi 26, dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang merupakan karyawan PT Bina Media Tenggara. Hasil uji t parsial dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan secara statistik. Hasil uji F Simultan dengan nilai F yang dihitung sebesar 103,105 dengan nilai F pada tabel sebesar 3,24 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - Many internal and external factors can affect the results of an organization's efforts to improve employee performance. Work motivation and discipline are two important components and have a major impact on employee performance. This study aims to explain the partial and simultaneous influence between work motivation and work discipline variables on employee performance at PT Bina Media Tenggara. This type of research uses quantitative techniques and uses survey methodology and special sampling strategies to select respondents and then send questionnaires to employees with the sampling technique used, namely saturated samples. The statistical software used is SPSS version 26, in this study there were 40 employees who were employees of PT Bina Media Tenggara. The results of the partial t-test with a significance value of  $0.000 < 0.05$  indicate that work motivation and work discipline affect employee performance positively and statistically significantly. The results of the Simultaneous F test with a calculated F value of 103.105 with an F value in the table of 3.24 and a significance value of  $0.000 < 0.05$  indicate that work motivation and work discipline both have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas SDM suatu perusahaan sama pentingnya dengan teknologi, dana, serta strategi pemasaran dalam mencapai sasaran perusahaan. Mewujudkan visi serta misi perusahaan menjadi prioritas utama SDM, yang juga berada di garis depan operasional perusahaan. Karenanya, kualitas kerja karyawan harus menjadi

perhatian utama bagi manajemen, khususnya dalam industri yang bergerak cepat seperti media massa.

Suatu perusahaan yang menjalankan usaha di ranah tersebut ialah PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat, yang memerlukan SDM berkinerja tinggi untuk menjawab tuntutan dinamika industri informasi dan komunikasi yang sangat kompetitif.

Motivasi kerja serta disiplin ialah dua komponen penting, Karyawan akan lebih cenderung bekerja dengan potensi penuh, inovatif, serta menyelesaikan banyak tugas jika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, tingkat disiplin kerja seorang karyawan tercermin dari tingkat tanggung jawabnya serta kepatuhannya terhadap prosedur serta standar saat bekerja. Disiplin tidak hanya tentang kepatuhan terhadap waktu dan prosedur, tetapi juga sikap profesional dan konsistensi dalam bertindak.

(Adinda et al., 2023) dari IJIM menekankan pentingnya motivasi serta bagaimana keadaan tersebut dapat terpengaruh secara negatif oleh rutinitas yang monoton serta tidak inspiratif. Karenanya, untuk menjaga produktivitas tetap tinggi, sangat penting bagi manajemen untuk menetapkan struktur kerja yang dapat memotivasi serta memberikan sanksi kepada karyawan.

Motivasi Kerja pada PT Bina Media Tenggara masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya semangat kerja, tidak memiliki target yang jelas, serta kurang terdorong untuk mencapai hasil yang optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum berada pada tingkat yang diharapkan.

Penelitian lain oleh (Kusumasari, 2022) dalam jurnal Dian Ilmu menambahkan bahwa motivasi dan disiplin saling berkaitan erat, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin, dan kedisiplinan yang tinggi dapat memperkuat motivasi dalam bekerja.

Beberapa karyawan masih sering datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta kurang mematuhi ketentuan perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin tersebut berpotensi menghambat kelancaran proses kerja dan menurunkan kualitas hasil yang dicapai.

Sebagian karyawan masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek kinerja karyawan yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas maupun pencapaian target perusahaan. Apabila hal ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Untuk memahami pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperlukan kajian mendalam terhadap aspek-aspek spesifik yang membentuk ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada indikator-indikator utama yang telah ditetapkan.

Menurut (Goni et al., 2021) indikator motivasi kerja, diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Keamanan kerja
- 3) Sosialisasi
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

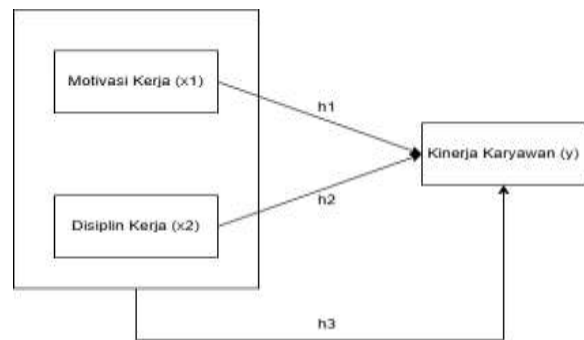
Menurut (Azis, 2024), terdapat lima indikator yang mencerminkan disiplin kerja, yaitu:

- 1) Kepatuhan terhadap aturan
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Konsistensi dalam kinerja
- 4) Tanggung jawab terhadap tugas
- 5) Kepatuhan terhadap prosedur kerja

Menurut (Silaen et al., 2021) indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Komitmen

Sebanyak enam studi dipertimbangkan, dan hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan disiplin di semua jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta, serta di semua ukuran bisnis. Meskipun studi-studi tersebut mencakup berbagai topik dan konteks, temuan-temuan tersebut tetap menyoroti pentingnya dua variabel ini dalam meningkatkan kinerja.



Sumber: (Olah Data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

1.  $H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat  
 $H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat
2.  $H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat  
 $H_2$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat
3.  $H_0$  : Kinerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat  
 $H_3$  : Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat

## 2. METODE PENELITIAN

Untuk menguji ide dan hipotesis, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, yang melibatkan analisis hubungan antara variabel yang dapat diukur. Dengan mempergunakan data numerik objektif, metode ini memungkinkan peneliti untuk menemukan pola dan korelasi antara variabel. Masalah studi dapat disederhanakan dengan pendekatan kuantitatif, yang bergantung pada data numerik yang dikonversi dari fenomena (Aiman et al., 2022). Data ini kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara variabel.

Untuk mencapai tujuannya dalam menentukan dampak dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kami menggunakan strategi sampling jenuh untuk memilih responden dan kemudian mengirimkan kuesioner kepada mereka. Penelitian ini menggunakan 40 responden karyawan PT Bina Media Tenggara, dengan durasi pelaksanaan selama tiga bulan. Perangkat lunak statistik seperti SPSS versi 26 digunakan untuk Uji deskriptif statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinasi parsial, dan uji koefisien determinasi simultan. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden. Skala ini memberikan lima alternatif jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. (Lestari & Lestari, 2025)

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Lestari & Lestari, 2025)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dalam bentuk angka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Media Tenggara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah penting dalam mengevaluasi isi suatu instrumen. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa tepat instrumen tersebut dalam

penggunaannya dalam sebuah penelitian. (Al Hakim et al., 2021)

Dalam studi ini, validitas kuesioner diperiksa dengan mengaitkan setiap item dengan sumber tertentu. Jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r pada tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Kolom korelasi item-total yang telah disesuaikan berisi nilai r yang dihitung, sedangkan nilai r tabel diperoleh menggunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) yang merupakan 40 dikurangi 2, atau 38. Nilai r tabel yang dihitung adalah 0,312 sesuai dengan perhitungan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,645	0,312	Valid
	X1.2	0,724		
	X1.3	0,539		
	X1.4	0,857		
	X1.5	0,771		
	X1.6	0,672		
	X1.7	0,838		
	X1.8	0,800		
	X1.9	0,841		
	X1.10	0,775		
	X1.11	0,774		
	X1.12	0,757		
	X1.13	0,660		
	X1.14	0,610		
	X1.15	0,789		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,757	0,312	Valid
	X2.2	0,665		
	X2.3	0,534		
	X2.4	0,767		
	X2.5	0,774		
	X2.6	0,612		
	X2.7	0,571		
	X2.8	0,665		
	X2.9	0,687		
	X2.10	0,544		
	X2.11	0,761		
	X2.12	0,484		
	X2.13	0,602		
	X2.14	0,647		
	X2.15	0,516		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,618	0,312	Valid
	Y.2	0,720		
	Y.3	0,690		
	Y.4	0,657		
	Y.5	0,805		
	Y.6	0,791		
	Y.7	0,633		
	Y.8	0,608		
	Y.9	0,687		
	Y.10	0,691		
	Y.11	0,696		
	Y.12	0,687		
	Y.13	0,697		
	Y.14	0,824		
	Y.15	0,725		

Sumber: (Olah Data, 2025)

Tabel 2. menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi 0,05, nilai r-table adalah 0,312. Semua hal yang berkaitan dengan keinginan untuk bekerja dianggap sah menurut hasil uji signifikansi (sig 2-tailed). Kondisi ini karena nilai r yang dihitung untuk semua item lebih besar daripada nilai r yang tercantum dalam tabel.

##### 2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan seberapa konsisten dan akurat suatu alat penelitian dapat menghasilkan temuan, digunakan pengujian reliabilitas. Jika hasil

yang diperoleh dari penggunaan alat yang sama dalam kondisi yang sama tidak berubah, maka dapat dikatakan bahwa alat tersebut dapat diandalkan. Cronbach's Alpha ialah suatu rumus yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas. Agar suatu variabel dianggap reliabel, nilai Cronbach's Alpha harus melebihi 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,767	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,757	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: (Olah Data, 2025)

Tabel 3. menunjukkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan keandalan. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa semua alat yang digunakan pada studi ini dapat diandalkan.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Jika residu atau variabel gangguan didalam model regresi mengikuti distribusi normal, maka model tersebut dianggap normal (Marpaung et al., 2021).

Data harus mengikuti distribusi normal agar sebagian besar metode analisis statistik dapat berfungsi, termasuk uji t, ANOVA, dan regresi linier. Karenanya, pengujian normalitas sangat penting. Akurasi serta keandalan analisa dapat terganggu jika kondisi ini tidak terpenuhi. Metode visual seperti p-plot dan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai p, atau nilai signifikansi, dari uji normalitas melebihi 0,05. Namun, data tidak dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai tersebut kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

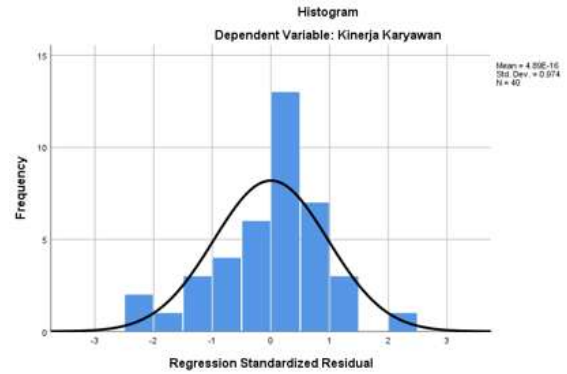
#### Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.25777289
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.081
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- 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, 2025)

Nilai Asym. Sig ialah 0,200 > 0,05 dalam Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4. di atas. Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya data mengikuti distribusi normal.

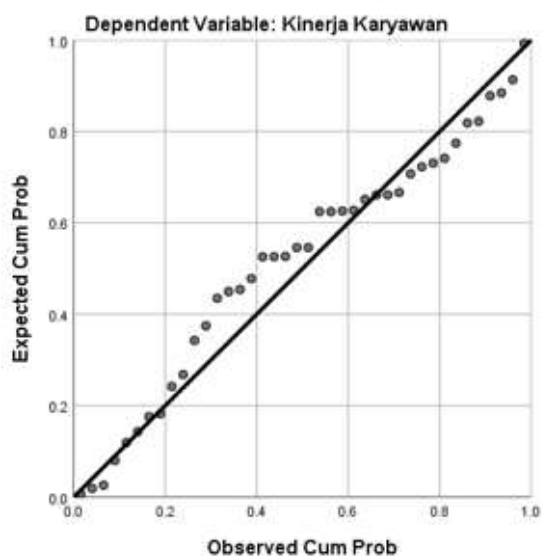


Sumber: (Olah Data, 2025)

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2., grafik histogram hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data membentuk pola yang menyerupai kurva normal. Sebagian besar nilai terkonsentrasi di sekitar angka nol dan tersebar secara simetris ke arah kiri dan kanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa data memiliki kecenderungan untuk terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Olah Data, 2025

Gambar 3. P-Plot Uji Normalitas

Titik-titik data pada grafik P-Plot menampilkan pola garis lurus, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3., yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Karenanya, jelas bahwa analisa data konsisten dengan distribusi normal berdasarkan hasil kedua grafik. Bentuk simetris pada histogram dan keteraturan penyebaran data di sepanjang garis lurus pada grafik normal P-P plot memberikan dukungan kuat bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Sebagai bagian dari analisis regresi, uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi

variabel independen dalam model yang memiliki hubungan linier yang kuat. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas menyumbangkan informasi yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan. Jika nilai VIF kurang dari 10,00 dan toleransi lebih besar dari 0,10, multikolinearitas tidak dianggap ada dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

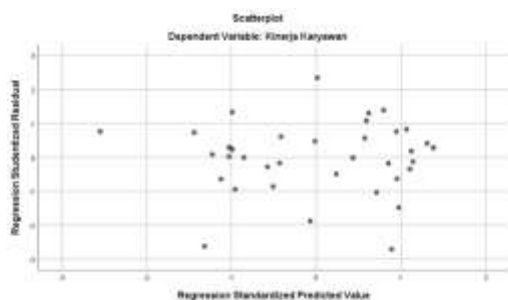
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-107	6.348		-16,7	,000		
	Motivasi Kerja	117	,079	,102	1,486	,146	,038	1,516
	Disiplin Kerja	872	118	,786	7,388	,000	,888	1,119

Sumber: (Olah Data, 2025)

Menurut hasil tabel, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.516 dan nilai toleransi sebesar 0.659, seperti yang ditunjukkan oleh uji multikolinearitas. Demikian pula, nilai VIF untuk variabel disiplin kerja adalah 1.516 dan nilai toleransi adalah 0.659. Tampaknya tidak ada multikolinearitas, karena baik nilai toleransi maupun VIF lebih besar dari 0.10. Dengan kata lain, tidak ada masalah multikolinearitas pada uji model regresi dalam sampel ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Sebagai bagian dari analisis regresi, uji heteroskedastisitas mencari varians residu yang tidak merata pada setiap tingkat pengamatan model. Untuk memastikan homoskedastisitas, atau varians residu yang konstan, uji ini sangat penting. Dalam asumsi dasar regresi linear klasik, varian residual yang seragam merupakan syarat penting. Polanya, seperti titik-titik yang tersusun secara teratur, menunjukkan adanya multikolinearitas. Ketika titik-titik yang dimaksud berada pada nol di sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas, heteroskedastisitas tidak ada.



Sumber: (Olah Data, 2025)

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. menunjukkan bahwa titik-titik data tidak tampak tersusun dalam pola tertentu dan distribusinya mendekati atau sedikit lebih tinggi dari nol. Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

### 3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisa regresi linier berganda, variabel dependen kontinu tunggal dipasangkan dengan dua atau lebih variabel independen dalam model regresi linier. Setelah pengumpulan data selesai, model regresi linier berganda ini dipergunakan untuk Analisa (Muthahharah & Inayanti Fatwa, 2022).

Satu cara untuk menganalisis korelasi antara beberapa variabel independen serta satu variabel dependen adalah melalui analisis regresi linier berganda, suatu teknik statistik yang memanfaatkan persamaan linier. Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan pada studi ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan ialah:  $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$ .

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,213	4,892		,248	,806
	Motivasi Kerja (X1)	-,186	,035	-,371	-5,357	,000
	Disiplin Kerja (X2)	1,134	,079	,996	14,386	,000

Sumber: (Olah Data, 2025)

Persamaan regresi berikut ini diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda, yang ditampilkan dalam tabel di atas:

$$Y = 1,213 + (-0,186X_1) + 1,134X_2$$

Adapun interpretasinya sebagai berikut:

1. Jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah variabel independen dengan nilai 0, maka variabel nilai perusahaan juga akan memiliki nilai 1,213.
2. Menurut nilai variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), yang  $b_1 = -0,186$ , terdapat penurunan kinerja karyawan sebesar -0,186 unit untuk setiap kenaikan satu unit motivasi kerja. Kondisi ini didasarkan pada gagasan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja mempengaruhi produktivitas.
3. Nilai variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah  $b_2 = 1,134$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,134 unit. Kondisi ini didasarkan pada gagasan bahwa disiplin di tempat kerja mempengaruhi produktivitas.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Untuk menentukan pentingnya relatif setiap variabel independen dan koefisien regresi terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda menggunakan uji T parsial. Kondisi ini berguna untuk memeriksa apakah variabel dependen didalam model regresi dipengaruhi secara signifikan oleh setiap variabel independent. (Hervina et al., 2021)

Membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t dalam tabel atau melihat nilai p dari setiap koefisien regresi ialah dua cara untuk melakukan uji t parsial. Suatu tujuan uji ini ialah untuk mengidentifikasi variabel independen yang efeknya terhadap variabel dependen secara statistik signifikan. Nilai t table sebesar 2.026 diperoleh dalam studi ini dengan menggunakan derajat kebebasan ( $\alpha/2$ ;  $n-k-1$ ) pada tingkat signifikansi 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Kondisi ini menghasilkan nilai df sebesar (0,025; 40-2-1), dengan hasil 37, dan karenanya, studi ini dianggap valid.

Tabel 7. Uji T Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	4.882		.248	.996
	Motivasi Kerja (X1)	-.186	.835	-.371	-5.357	.000
	Disiplin Kerja (X2)	1.134	.279	.886	14.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (Olah Data, 2025)

Setelah didapat nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Nilai t yang dihitung adalah -5,357, yang ketika dimutlakan menjadi 5,357, bertentangan dengan nilai t pada tabel sebesar 2,026, sesuai dengan data yang tersedia. Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) saling mempengaruhi secara moderat, karena  $5,357 > 2,026$  dan Sig. adalah  $0,000 < 0,05$ , masing-masing menolak  $H_0$  dan menerima  $H_A$ . Karenanya, hipotesa pertama diterima.
2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Nilai t yang dihitung sebanyak 14,386 dan nilai t pada tabel sebesar 2,026, sehingga  $14,386 > 2,026$ , seperti yang dapat dilihat pada tabel. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa  $H_A$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi ialah  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan adanya efek parsial dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol tidak dapat diterima.

## 2. Uji F

Saat mempergunakan regresi linier berganda, uji F simultan digunakan untuk menentukan apakah model regresi secara statistik signifikan, artinya setidaknya satu variabel independen memberikan kontribusi agregat yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan informasi ini, dapat dilihat sejauh mana model regresi secara keseluruhan sesuai dengan data. (Hervina et al., 2021)

Hipotesa penelitian tentang efek simultan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan uji F. Pada tingkat

signifikansi 0,05 (atau 50%), perbedaan antara nilai F yang dihitung dan nilai F yang tercantum dalam tabel digunakan untuk membuat keputusan dalam uji ini. Empat puluh peserta membentuk sampel dalam penelitian ini. Ketika n ialah jumlah responden, rumus  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  digunakan untuk menentukan nilai tabel F. Dengan  $df = 3-1$  dan derajat kebebasan ( $df_2$ ) =  $40-2 = 38$ , dapat dilihat bahwa nilai tabel F antara X dan Y ialah 3,24.

Tabel 8. Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494.350	1	1494.350	103.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	550.750	38	14.493		
	Total	2045.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: (Olah Data, 2025)

Jika dibandingkan dengan nilai F pada tabel sebesar 3,24 dan nilai signifikansi yang diperkirakan sebesar 103,105, nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8. Artinya, X1 dan X2 keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yaitu kinerja karyawan.

## 3.5 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Melfia & Dewi, 2023), koefisien determinasi ialah angka numerik yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y).

Setelah mengontrol pengaruh variabel independen lain dalam model, uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu variabel independen tunggal menjelaskan variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel independen tunggal memengaruhi variabel dependen secara terpisah dari faktor-faktor lain.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.342	5.87519

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: (Olah Data, 2025)

Variabel motivasi kerja (X1) menjelaskan 0,342 atau 34,2% dari variasi kinerja karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 9. Sisanya, yaitu 65,8% ( $100\% - 34,2\%$ ), dapat dikaitkan dengan variabel-variabel yang tidak termasuk dalam analisis tersebut.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.724	3.80702

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: (Olah Data, 2025)

Disiplin kerja (X2) berkontribusi sebesar 0,724, atau 72,4%, terhadap variasi kinerja karyawan (Y), menurut Tabel 10. Karenanya, variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini berkontribusi terhadap sisa 27,6% (100% - 72,4%).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.732	3.74791

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

Sumber: (Olah Data, 2025)

Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh 0,732, atau 73,2%, oleh motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2), menurut Tabel 11. Karenanya, faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti pada studi ini bertanggung jawab atas sisa 26,8% (100% - 73,2%).

### 3.6 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t yang lebih besar dari nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kondisi ini membuktikan, secara statistik, bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi output. Artinya, output pekerja berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsik mereka.

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial, bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja (X1) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Artinya, variabel motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dan penting secara individual terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Zuhfa & Mufid Marzuqi, 2024) dalam studi berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dharma Aksara Surakarta Tahun 2023". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun disiplin kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t yang melebihi nilai t tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwasanya variabel disiplin kerja (X2) signifikan, berdasarkan hasil uji t parsial. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi karyawan dan kinerja di tempat kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, kualitas dan produktivitas kerja mereka cenderung lebih baik.

Disiplin kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil uji t parsial. Karenanya, disiplin kerja ialah

komponen kunci yang dapat secara efektif meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Hanavi & Handrito, 2023) dalam studi berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan disiplin, dengan disiplin memainkan peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kedua variabel independen, motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), memiliki nilai t yang lebih tinggi dari nilai t tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil uji t simultan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin intrinsik keduanya memainkan peran yang signifikan dalam menentukan seberapa baik suatu organisasi menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, meningkatkan standar motivasi dan disiplin karyawan akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t parsial, bisa tersimpulkan bahwasanya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara simultan. Kedua faktor ini berperan penting sebagai determinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Caissar et al., 2022) dalam studi berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Balquise Heritage". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan motivasi kerja memiliki dampak yang lebih kuat.

### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Elemen Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (X1) semuanya dianggap dapat diterima karena nilai r yang diperkirakan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,312. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing dari ketiga variabel juga lebih besar dari 0,60, menunjukkan keandalan mereka. Hal ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan sesuai untuk variabel yang diteliti.
2. Nilai t yang dihitung sebesar -5.357 (nilai absolut 5.357) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.026, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji t parsial. Karenanya, peneliti menerima H1 dan menolak H0.
3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempengaruhi Kinerja

Karyawan (Y) secara positif dan signifikan secara statistik, dengan nilai t sebesar  $14,386 >$  nilai t tabel sebesar 2,026 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$  0,05. Karenanya,  $H_2$  diterima serta  $H_0$  ditolak.

4. Dengan membandingkan nilai F yang dihitung sebesar 103,105 dengan nilai F pada tabel sebesar 3,24 dan nilai signifikansi  $0,000 <$  0,05, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1) keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karenanya, kesimpulan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
5. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan motivasi intrinsik serta batasan eksternal yang dikenakan pada mereka di tempat kerja. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan, manajemen sebaiknya fokus pada dua variabel ini secara khusus.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk pihak terkait dan peneliti selanjutnya:

1. Perusahaan perlu meningkatkan program atau kebijakan yang dapat mendorong motivasi kerja, seperti penghargaan, jenjang karir yang jelas, pelatihan, atau insentif berbasis kinerja. Disiplin kerja juga harus terus ditegakkan melalui penerapan aturan yang adil dan konsisten, serta pemberian sanksi dan apresiasi secara proporsional.
2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin dan motivasi kerja mereka secara mandiri, agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh dua variabel independen. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Selain itu, memperluas cakupan jumlah responden dan wilayah penelitian juga dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

## REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aiman, Ummul, Suryadin, Hasda, Masita, Meilida, Eka, & Sari. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Azis, M. B. A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI*. 1192, 304–317.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (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. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 716–725. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Hervina, R. D., Kaban, R. F., & Pasaribu, P. N. (2021). Pengaruh Kesadaran Halal dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Gofood di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal INOVATOR Magister Manajemen Pascasarjana UIKA*, 10(2), 138.
- Hervina, R. D., Kaban, R. F., & Pasaribu, P. N. (2021). Pengaruh Kesadaran Halal dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Gofood di Era Pandemi Covid-19. *Inovator*, 10(2), 133–140. <https://doi.org/10.32832/inovator.v10i2.5973>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.11>
- Marpaung, F. K., Arnold, M. W., Sofira, A., & Aloyna, S. (2021). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomie Pada Pt. Alamjaya Wirasantosa Kabanjahe. *Jurnal Manajemen, LMII Medan*, 7(1), 49–64.
- Melfia, M., & Dewi, M. K. (2023). Pengaruh Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 248–261. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/1081/930>
- Muthahharah, I., & Inayanti Fatwa. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R.,

- Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Zuhfa, A., & Mufid Marzuqi, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Dharma Aksara Surakarta Tahun 2023. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 1(01), 9–14.  
<https://doi.org/10.54622/jimbis.v1i01.249>