

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TS APA KATA DUNIA

Sandro Panjaitan, Bakarudin, Dwi Hastuti

Jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 200304134@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di lingkungan CV. TS Apa Kata Dunia yang berjumlah 43 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan total sampel 43 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan spss. Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. TS Apa Kata Dunia. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. TS Apa Kata Dunia. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. TS Apa Kata Dunia.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan (Mayarasa, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi dalam keberhasilan suatu Perusahaan, termasuk di dalamnya CV. TS Apa Kata Dunia. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di individu tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan. CV. TS Apa Kata Dunia sebagai salah satu perusahaan perkebunan dan penghasil buah sawit, memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dijalankan dengan optimal dan efisien. Menurut Arisanti (2021) Kinerja karyawan

juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan Karyawan CV. TS Apa Kata Dunia bahwa karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hasil ini semakin menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. TS Apa Kata Dunia memang belum maksimal. Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan mempengaruhi pendapatan pada CV. TS Apa Kata Dunia. Seperti yang dijelaskan Auliana (2023) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, suatu gambaran pencapaian kerja yang didapat seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentunya karyawan harus memiliki kemauan untuk berkembang dan maju, maka perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi dapat datang dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Faisal, 2023). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melalukan hal tersebut (Sulaeman, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Di lingkungan CV. TS Apa Kata Dunia, motivasi karyawan sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kenaikan gaji, tidak terpenuhi nya target, serta kesempempatan untuk berkembang hal-hal ini yang juga dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan, ditemukan pula faktor disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada kinerja mereka. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Purnawijaya, 2022). Disiplin kerja juga memegang peran vital dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan perusahaan, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan yang memiliki budaya disiplin yang kuat cenderung

memiliki karyawan yang lebih produktif dan efisien. Perusahaan harus membangun sistem yang mendukung dan menegakkan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih teratur dan profesional. Disiplin kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan dalam memenuhi aturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh organisasi (Sari, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh millenia, (2022) diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi seringkali mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya karena mereka memiliki dorongan internal dan eksternal untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja, karena lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur memberikan kejelasan dan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Kombinasi dari motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu hal yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kinerja, organisasi atau perusahaannya tersebut bisa mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil dari proses kegiatan yang telah dilakukan oleh para karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dengan pendapat Afandi (2020) yang menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Motivasi

Menurut Novitasari (2021) motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seseorang untuk melimpahkan segala Upayanya dalam menjangkau tujuan, oleh karena itu tidak terdapat motivasi bilaman tidak dialami adanya suatu kemauan atau keperluan tersebut ialah rangsangan serta desakan dengan timbulnya semangat kerja untuk mengerjakan Tindakan-tindakan tertentu. Hanifah (2022) mengatakan motivasi adalah sebuah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, dan memelihara perilaku. Kinerja ditentukan oleh tiga faktor: kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (*traditional approach*: unsur uang yang memotivasi karyawan). Unsur hubungan Kerjasama (*relationship approach*), dan saling mendukung, memotivasi karyawan (*resource approach*) pendekatan manusia sebagai sumber yang harus dimotivasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Mulyanto (2024) disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan

tertentu. Sutrisno (2023) berpendapat bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sutrisno (2023) disiplin merupakan Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian ini dilaksanakan di CV. TS Apa Kata Dunia, terletak di Kecamatan Bunga Raya, Kabupaten Siak, Provinsi Riau, Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yaitu dari bulan Februari 2025 – Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. TS Apa Kata Dunia yang berjumlah 43 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 43 responden yang seluruhnya adalah karyawan CV. TS Apa Kata Dunia. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan *google form* dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	43
		Perempuan	-
2.	Jumlah Usia	43	
		20-25 Tahun	23
		26-35 Tahun	15
		36-45 Tahun	5
3.	Jumlah Pendidikan Terakhir	>46 Tahun	-
		43	
		SMP	19
		SMA	24
		D3	-
4.	Jumlah Lama/ Masa Kerja	S1	-
		43	
		≤1 Tahun	6
		1-5 Tahun	37
		6-10 Tahun	-
		>10 Tahun	-

Jumlah	43
Sumber : Olahan Data Spss 2025	

Dari hasil pengelahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan sebagai berikut.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 43 orang (100%) responden berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan pekerjaan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki sebab perusahaan banyak menggunakan pekerja lapangan.
2. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 24 orang (56%) responden tamatan SMA, dan 19 orang (44%) responden tamatan SMP. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA.
3. Berdasarkan lama kerja terdapat 37 orang (86%) responden yang telah bekerja 1-5 tahun, dan 6 orang (14%) responden yang telah bekerja kurang dari setahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja 1-5 tahun.
4. Berdasarkan usia terdapat 23 orang (53%) responden yang telah berusia 20-25 tahun, 15 orang (35%) responden yang telah berusia 26-35 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang berusia 20-25 tahun.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Descriptive Statistics		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	43	16,00	49,00	28,9070	8,14398	
Disiplin Kerja	43	16,00	38,00	23,4884	5,83247	
Kinerja Karyawan	43	16,00	35,00	23,9070	5,80974	
Valid N (listwie)	43					

Sumber : Olahan Data Spss 2025

1. Motivasi. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16, nilai maximum 49 dan nilai rata rata (mean) sebesar 28,90 dengan standar deviasi 8,143.
2. Disiplin Kerja. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16, nilai maximum 38 dan nilai rata rata (mean) sebesar 23,48 dengan standar deviasi 5,832.
3. Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16, nilai maximum 35 dan nilai rata rata (mean) sebesar 23,90 dengan standar deviasi 5,809.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,333	0,308	Valid
X1.2	0,317	0,308	Valid
X1.3	0,311	0,308	Valid
X1.4	0,736	0,308	Valid
X1.5	0,804	0,308	Valid
X1.6	0,759	0,308	Valid
X1.7	0,559	0,308	Valid
X1.8	0,371	0,308	Valid

X1.9	0,355	0,308	Valid
X1.10	0,727	0,308	Valid
X1.11	0,587	0,308	Valid
X1.12	0,717	0,308	Valid
X2.1	0,458	0,308	Valid
X2.2	0,480	0,308	Valid
X2.3	0,431	0,308	Valid
X2.4	0,519	0,308	Valid
X2.5	0,591	0,308	Valid
X2.6	0,448	0,308	Valid
X2.7	0,470	0,308	Valid
X2.8	0,726	0,308	Valid
X2.9	0,432	0,308	Valid
Y1	0,454	0,308	Valid
Y2	0,480	0,308	Valid
Y3	0,443	0,308	Valid
Y4	0,566	0,308	Valid
Y5	0,598	0,308	Valid
Y6	0,534	0,308	Valid
Y7	0,429	0,308	Valid
Y8	0,433	0,308	Valid
Y9	0,549	0,308	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 2025

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Motivasi memiliki R tabel 0,308. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki R tabel 0,308. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki R tabel 0,308. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rolle Thum	Of	Keterangan
Motivasi (X1)	0,792	0,6		Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,636	0,6		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,622	0,6		Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel motivasi sebesar 0,792, Disiplin kerja sebesar 0,636 dan kinerja karyawan 0,622 yang berarti data tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,70397674
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,063
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	,758	1,320
	,758	1,320

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara varibel independen dalam model regresi.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model			Sig.
1	(Constant)		,398
	X1		,432
	X2		,876

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 8 Uji t/Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,653	2,648		1,757	,086
	X1	,379	,083	,531	4,587	,001
	X2	,353	,115	,335	3,063	,004

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut.

$$T \text{ tabel} = n-k-1 = 40-2-1$$

= 40 dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,684 Keterangan:
N= jumlah data K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah $4,587 > t$ tabel 1,684 dan nilai sig motivasi $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah $3,063 > t$ tabel 1,684 dan nilai sig disiplin kerja $0,004 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	4,653	2,648	
	X1	,379	,083	,531
	X2	,353	,115	,355

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a) Persamaan diatas menunjukan nilai konstanta sebesar 4,653. Hal ini berarti jika variabel indenpenden diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 4,653. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,653.
2. Motivasi X1 terhadap kinerja karyawan (Y) Koefisien motivasi X1 adalah 0,379 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu-satuan, maka akan menaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,379 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Disiplin kerja X2 terhadap kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi disiplin kerja X2 adalah 0,353 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan, maka akan menaikan varibel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,594	,573	3,79545

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,573 atau 57,3%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 57,3%

variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya, yaitu 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bahas dalam penelitian ini.

Tabel 11 Uji Simultan (f)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841,411	2	420,706	29,205
	Residual	576,217	40	14,405	
	Total	1417,628	42		

Sumber : Olahan Data Spss 2025

Uji simultan menunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 29,205. Sedangkan dengan rumus F tabel ($k;n-k$) yaitu ($43-3=40$) dengan probalitas 0,05 di peroleh F tabel sebesar 3,23. Untuk uji simultan menggunakan nilai signifikan (Sig) dari output Anova diperoleh nilai Sig sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,587 > t$ tabel 1,684 dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan sangat erat. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, maka meningkatkan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3,063 > t$ tabel 1,68 dan nilai sig $0,004 < 0,05$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fahraini dan Syarif, 2022).

Uji simultan menunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 29,205. Sedangkan dengan rumus F tabel ($k;n-k$) yaitu ($43-3=40$) dengan probalitas 0,05 di peroleh F tabel sebesar 3,23. Untuk uji simultan menggunakan nilai signifikan (Sig) dari output Annova diperoleh nilai Sig sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima.

Saran

Melihat masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja misalnya dengan budaya organisasi, rewards dan lain sebaganya. penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya dibidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- afandi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Arisanti. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk* 2(E-ISSN : 2621-2374).
- Faisal. 2023. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji jakarta selatan." *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji jakarta selatan* 11(p-issn 2337-4446).
- Hanifah. 2022. "Kepala Sekolah Dasar." 2(1):167–77.
- Hasibuan. 2022. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan* 2(1):134–47.
- Mulyanto. 2024. "pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri jakarta depok jawa barat." *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri jakarta depok jawa barat*.
- Novitasari, desi, sawitri komarayanti, and gatot sugeng. 2021. "pengaruh media pembelajaran berbasis edmodo terhadap motivasi siswa the effect of edmodo-based media learning about student motivation." *Seminar nasional ipa dan pembelajarannya* 382–92.
- Nurianna millenia universitas nusantara pgri kediri, shantika, jl kh ahmad dahlan no, kota kediri, and jawa timur. 2020. "simposium manajemen dan bisnis i prodi manajemen feb unp kediri tahun 2020 pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor desa putren kabupaten nganjuk." 116–24.
- Purnawijaya. 2022. "Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya." *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya* 7.
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang." *Inovator: Jurnal Manajemen* 9(1):23–29.
- Sari. 2023. "Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)* 4(e-ISSN: 2686-4924).
- Sariningsrum. 2023. "Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi pada yayasan pendidikan internal audit." *Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi pada yayasan pendidikan internal audit* 3(2):136–42.
- Sedarmayanti. 2021. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. edited by Anna. Bandung: Refika Aditama.

- Sholihuddin, Ahmad, Afi Slamet, and Fahrurrozi Rahman. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban." *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN* 09(15):171–88.
- Simamora, M. 2022. "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Banjaran Nambo DTP Kabupaten Bandung." 1–14.
- Sulaeman. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Maybank Indonesia,Tbk. Cabang Pondok Indah)." *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Cabang Pondok Indah)*.
- Suryani. 2020. "Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang." *Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang* 7(p-issn 2252-6544).
- Sutrisno, Edy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *JurnalEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Syarifa, L. (2023). *Analisa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Mahasiswa Enterpreneurship (JME).