Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, Nomor 3, Juli 2025: 140-154
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rzh Kreasi Sejahtera Kota Tangerang Selatan

[1*]Inaya Rizki, [2]Rahmayanti Tumanggor
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
naya.sahabudin@gmail.com, dosen02223@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah PT RZH Kreasi Sejahtera. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data melalui analisis deskriptif dan uji statistik: uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan uji parsial uji (t) antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung < ttabel (0,659 < 1,65787) dengan nilai signifikan > 0,05 (0,511 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh, dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera. Berdasarkan uji parsial uji (t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel 6,457 > 1,65787) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera. Berdasarkan hasil uji simultan uji (F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera dengan hasil nilai Fhitung > Ftabel (39,427 > 2,68) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of work motivation on employee performance at PT RZH Kreasi Sejahtera, the influence of work discipline on employee performance at PT RZH Kreasi Sejahtera, the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT RZH Kreasi Sejahtera, the method used in this research is quantitative descriptive. The subjects in this research were PT RZH Kreasi Sejahtera, while the objects of this research are work motivation, work discipline and employee performance with a sample size of 120 people. Data collection was carried out through distributing questionnaires. Data analysis techniques through descriptive analysis and statistical tests: data quality test, classical assumption test, regression analysis test, and hypothesis test using the SPSS version 26 application. The results of this research are based on the partial test (t) between work motivation variables and employee performance. tcount < ttable (0,659 < 1,65787) with a significant value > 0.05 (0.511 > 0.05) so it can be concluded that work motivation does have a significant effect on employee performance at PT RZH Kreasi Sejahtera. Based on the partial test (t) between work discipline variables on employee performance, the value obtained is tcount > ttable 6.457 > 1,65787 (df) with a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05) so it can be concluded that work discipline does not have a significant effect on employee performance at PT RZH Kreasi Sejahtera. Based on the results of the simultaneous test (F), it shows that work motivation and work dicipline have a simultaneous and significant effect on employee

performance at PT RZH Kreasi Sejahtera with a value of Fcount > Ftable (39.427 > 2.68) with a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05).
Keywords: Work Motivation, Work Dicipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif, dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola, serta diurus oleh manusia. Bahwa manusia juga merupakan faktor penggerak, dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada RZH Kreasi Sejahtera?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT RZH Kreasi Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada RZH Kreasi Sejahtera.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut T Hani Handoko dalam (Suryani & dkk, 2020) mengemukakan bahwa "manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha–usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya–sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Manullang dalam buku Suryani, dkk (2020) memberikan penjelasan mengenai arti "manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang–orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni (*art*), dan sebagai suatu ilmu. Pengertian manajemen yang pertama, serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Copyright © 2025 Pada Penulis

Menurut Rivai di dalam buku (Harras, dkk, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai.

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam buku (Harras, dkk, 2020) berpandangan bahwa "Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, yaitu setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi".

Menurut Mangkunegara dalam buku (Harras, dkk, 2020), "Manajemen SDM berupa aktivitas–aktivitas terstruktur, dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi, serta kompetensi tertentu guna mencapai tujuan".

1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021: 14), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, job evaluation.*
b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
d. Meramalkan penawaran, dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya, dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
f. Memonitor dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan, dan kebijaksaaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
g. Memonitor kemajuan teknik, dan perkembangan serikat pekerja.
h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon, serta tindak pidana.

Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019, hal. 63) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, bahwa rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan". Mengapa sementara? Karena, jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori–teori yang relevan. Bukan jawaban yang berdasarkan fakta–fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.

Dalam kaitannya dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini tampak di bawah ini:

$H_0 : H_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

$H_0 : H_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

$H_0 : H_2 \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

$H_0 : H_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

$H_0 : H_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

$H_0 : H_2 \neq 0$ Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik mengumpulkan data melalui kuesioner yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistikal, serta dilakukan pada penelitian referensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antarvariabel yang diteliti.

Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen menurut (Sugiyono, 2019) "adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen", biasanya variabel ini ditandai dengan simbol X. Sementara itu, variabel dependen menurut (Sugiyono, 2019) "yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas", biasanya ditandai dengan simbol Y. Variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian atau investigasi.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang akan diteliti. Yaitu variabel X1, X2 variabel-variabel tersebut yaitu:

1. Motivasi Kerja (X1): Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh,sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, dan berkualitas.
2. Disiplin Kerja (X2): Menururt Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standard"*. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

   Dan terdapat satu variabel terikat (Y) yaitu:
3. Kinerja (Y): Menurut Afandi (2018) 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.

Menurut (Sugiyono, 2019) didalam bukunya mengemukakan bahwa "analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari selururh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik".

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitaif mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka.

Terdapat 2 (dua) cara untuk mengukur kualitas data yaitu dengan cara uji reliabilitas, dan uji validitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas, dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi, dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

Uji kualitas data dimaksudkan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa pengujian data yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas), uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Hal ini bertujuan agar data-data benar, baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan bukti empiris dan teori.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, dan uji *probability plot* atau P-Plot. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

ketentuan sebagai berikut.

a. Jika nilai signifikansi ≥ 0,05 atau nilai Sig, maka data berdistribusi normal.
b. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 atau nilai Sig, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Hasyim, dkk, 2020) "Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien, dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien regresi akan terganggu)". Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengunakan uji *Glejser*. Pada uji *Glejser*, nilai residual diintegrasikan dalam regresi dengan variabel independen. Jika variabel independen sigifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $\leq \alpha$ = 0,05, berarti terkena heteroskedastisitas.
b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq \alpha$ = 0,05, berarti terbebas heteroskedastisitas.

Uji Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2017: 277), berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). (Sugiyono, 2017: 305).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \acute{\varepsilon}}$$

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:
Y = kinerja karyawan
a = nilai konstanta
b_1 = koefisien regresi variabel X_1
b_2 = Koefisien regresi variabel X_2
X_1 = Variabel independen (Motivasi Kerja)
X_2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)
e = Standar *error*

Keadaan bila nilai koefisien-koefisien regresi b1 dan b2 adalah:

a. Bernilai 0, maka tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

b. Bila negatif, maka terjadi hubungan yang terbalik arah antara variabel X1 dan X2 dengan variabel tak bebas Y.

c. Bernilai positif, maka terjadi hubungan yang searah antara variabel X1 dan x2 dengan variabel tak bebas Y.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2019) "pengujian korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)". Korelasi yang terjadi antara dua variabel dapat berupa korelasi positif, korelasi negatif, tidak terdapat korelasi, ataupun korelasi sempurna.

a. Apabila nilai sig < 0,5 maka hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang postif yaitu semakin besar nilai variabel X, maka semakin besar oula pengaruh terhadap nilai variabel Y, atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel X, maka semakin kecil juga nilai variabel Y.
b. Apabila nilai sig > 0,5, maka hubungan antara X dan Y merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X, maka semakin besar nilai variabel Y, atau semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y
c. Apabila nilai sig = 0,5, maka antara variabel X dan Y tidak terdapat hubungan sama sekali.
d. Apabila nilai sig = 1, maka terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel X dan variabel Y.
e. Apabila nilai sig = -1, maka telah terjadi hubungan positif yang sempurna antara variabel X dan Variabel Y

Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua varaibel adalah untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh, maka digunakan pedoman sebagai berikut:

3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul". Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hiotesis nol (H0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam jurnal (Susanto, 2019) "uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen". Adapun rumus yang digunakan menurut (Sugiyono, 2019) dalam menguji hipotesis (uji t) dalam penelitian ini adalah:

$$\mathrm{t} = r\frac{\sqrt{\mathrm{n}-2}}{\sqrt{1-\mathrm{r2}}}$$

keterangan:
t = Distribusi
n = Jumlah data
r2 = Koefisien Determinasi

Pengujian hipotesis (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi (α) tertentu dengan derajat (df) = n - k – 1.

Adapun kriteria yang diambil adalah sebaai berikut.
H0 diterima, jika t hitung < t tabel.
H0 ditolak, jika t hitung > t tabel.

Apabila H0 diterima, maka H0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak terdapat

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, dan apabila H0 ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya terhadap variabel dependennya.

Menurut (Sugiyono, 2019) rumus yang digunakan untuk mengujinya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R2/(k-1)}{1-R2/(n-k)}$$

Keterangan:
R2 = Koefisien Determinasi.
N = Jumlah data atau kasus.
K = Jumlah variabel independen.

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel dimana F tabel didapat dengan menggunakan tabel statistik signifikansi 0,005 df1 = k – 1 dan df2 = n – k (k adalah jumlah variabel).

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0,05. Maka, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai F hitung < nilai F tabel, maka secara simultan, dan tidak signifikan memengaruhi variabel dependen. H0 diterima, dan Ha ditolak.
2. Jika nilai F hitung > nilai F tabel, maka secara simultan, dan signifikan memengaruhi variabel dependen. Ho ditolak, dan Ha diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan yang berjumlah 120 responden. Kuesioner berisikan 30 pernyataan yang terbagi dari 3 variabel serta 3 pertanyaan kategori. Dalam penelitian ini, deskripsi data disajikan menurut karakteristik responden beserta jawaban dari kuesionernya.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yang diantaranya adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki–Laki	65	50%
Perempuan	55	40%
Total	120	100%

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari 120 orang responden yang ada, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdapat responden laki-laki sejumlah 65 orang dengan persentase sebesar 50%, dan jumlah responden perempuan sejumlah 55 orang dengan persentase sebesar 40%.

2. Usia

Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	23	17%
21 – 30 Tahun	48	53%
31 – 40 Tahun	37	25%
> 41 Tahun	12	5%
Total	120	100%

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 120 orang responden yang ada, jumlah responden berdasarkan usia terdapat usia < 20 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 17%, lalu usia dari 21 sampai 30 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 53%, kemudian usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 25%, dan terakhir usia > 41 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 5%.

3. Lama Bekerja

Berikut ini adalah hasil dari
karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
> 1 Tahun	14	11%
2 – 4 Tahun	50	42%
5 - 6 Tahun	57	47%
Total	55	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 120 orang responden yang ada, jumlah responden berdasarkan masa kerja dari > 1 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 11%, kemudian 2 - 4 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 42%, dan terakhir 5 – 6 tahun sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 47%.

4. Pendidikan

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	17	13%
D3	42	36%
S1	61	51%
Total	120	100%

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari 120 orang responden yang ada, jumlah responden berdasarkan pendidikan terdapat responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 13%, lalu berpendidikan D3 sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 36%, dan terakhir S1 sebanyak 61 orang dengan presentase sebesar 51%.

Uji Instrument Data

Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid atau tidaknya menurut Sugiyono (2018: 173) yaitu dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut.

a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid.
b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Adapun pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05), dan untuk mencari rtabel menggunakan df = n – 2 atau (df) 120 – 2 = 118.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil. Uji reliabilitas berguna sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

a. Jika *Cronbach Alpha* > 0,60 dikatakan reliabel
b. Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliabel

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat pertama dari nilai *tolerance*, kedua dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja_X1	.602	1.661
	Disiplin Kerja_X2	.602	1.661
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y			

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16,hasil uji multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factors* atau VIF-nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,661. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Kuantitatif

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen (*predictor*). Pada penelitian ini digunakan 2 jenis uji regresi yaitu uji regresi liear sederhana dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini hasil pengolahan persamaan regresi menggunakan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini

a. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X1)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	30.316	1.874		16.179	.000
	Motivasi Kerja_X1	.295	.056	.436	5.257	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 30,316 + 0,295 Motivasi Kerja_X1. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta sebesar 30,316 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,316 Point.
b. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,295 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,295 poin.

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.256	2.465		7.405	.000
	Disiplin Kerja_X2	.553	.062	.633	8.877	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.21 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 18,256 + 0,553 Disiplin Kerja_X2. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta sebesar 18,256 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,256 poin.
b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,553 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,553 poin.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dari regresi linier berganda yaitu, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan.

Tabel 4.22. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.241	2.472		7.381	.000
	Motivasi Kerja_X1	.041	.062	.061	.659	.511
	Disiplin Kerja_X2	.520	.081	.595	6.457	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil uji regresi linier berganda, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam subkolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 18,241, untuk nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,041, dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,520.

1. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan dari uji regresi linier berganda yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan.

Tabel 4.25. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Motivasi Kerja_X1	Disiplin Kerja_X2	Kinerja Karyawan_Y
Motivasi Kerja_X1	Pearson Correlation	1	.631**	.436**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Disiplin Kerja_X2	Pearson Correlation	.631**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Kinerja Karyawan_Y	Pearson Correlation	.436**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,436 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) "sedang", berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400 – 0,599. Sementara nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,633 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) "kuat", berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799 kategori "kuat".

2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus: KD = R2 x 100%.

Tabel 4.28. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635[a]	.403	.392	5.044
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y				

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,403, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,3% (kurang kuat keberpengaruhannya), sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yakni dengan cara membandingkan taraf signifikansi yang digunakan α = 0,05. Artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dalam pengujian ini menggunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan cara membandingkan antara nilai *probability* signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.29. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.241	2.472		7.381	.000
	Motivasi Kerja_X1	.041	.062	.061	.659	.511
	Disiplin Kerja_X2	.520	.081	.595	6.457	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Berikut ini interpretasi uji parsial antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan.

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil uji statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperolah nilai t_{hitung} sebesar 0,659 dengan t_{tabel} sebesar 1,65787 (df) = 118 dengan tingkat signifikansi 0,025. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,659 < 1,65787) dengan nilai signifikan > 0,05 (0,511 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan".
   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mia Sumiati, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Hasil uji statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,457 dengan t_{tabel} sebesar 1,65787 (df)= 118 dengan tingkat signifikansi 0,025. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka 6,457 > 1,65787) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan".

2. Uji Hipotesis Simultan

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Menurut Ghozali (2018: 78), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4.30. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2005.823	2	1002.911	39.427	.000[b]
	Residual	2976.169	117	25.437		
	Total	4981.992	119			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1						

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024

Hasil uji simultan di atas, dapat diketahui dengan melihat *output* SPSS versi 26 hasil ANOVA pada uji F di atas dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh dari df1 (jumlah variabel – 1) atau 3 – 1 = 2 dan df2 n – k – 1 atau 120 – 2 – 1 = 117 pada tabel F menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,07. Maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (39,427 > 3,07) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT RZH Kreasi Sejahtera Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh, dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi Y = 30,316 + 0,295 Motivasi Kerja_X1**,** di atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai thitung sebesar 0,659 dengan ttabel sebesar 1,65787 (df)= 118 dengan tingkat signifikansi 0,025. Karena thitung < ttabel (0,659 < 1,65787) dengan nilai signifikan > 0,05 (0,511 > 0,05). Atas dasar keterangan di atas 19,0% merupakan nilai determinasi, sedangkan 81,0% merupakan nilai sisanya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh, dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan persamaan regresi Y = 18,256 + 0,553 Disiplin Kerja_X2, di atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 dengan kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Karyawan (Y). Sementara nilai determinasi sebesar 40,0% dan sisanya 60,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan ditunjukkan berdasarkan persamaan regresi Y = a + b1X1 + b2X2, Y = 18,241 + 0,041 X1 + 0,520 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,436 sehingga dapat disimpulkan bahwa keberpengaruhan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kategori "sedang". Berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400 – 0,599. Pada nilai determinasi diketahui dengan nilai 40,3%; sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini telah diusahakan, dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Objek penelitian hanya difokuskan pada satu perusahaan saja.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri atas

dua variabel yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan senyatanya masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Dengan variabel yang cukup spesifik, penulis cukup membutuhkan waktu yang panjang untuk mencari refrensi-referensi terkait variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan. Adapun saran yang diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja memiliki skor terendah 3,03 pada pernyataan nomor 4 "Upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya" pada Tabel 4.6. Sehingga penulis menyarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada PT RZH Kreasi Sejahtera, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan jumlah upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ada variabel disiplin kerja memiliki skor terendah 3,70 pada pernyataan nomor 4 "Saya merasa bahwa peraturan kerja yang berlaku di perusahaan sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin" pada Tabel 4.7. Sehingga penulis menyarankan untuk meningkatkan disiplin kerja oleh karyawan maka PT RZH Kreasi Sejahtera harus dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin, dan menetapkan waktu yang lebih ketat lagi kepada seluruh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan memiliki skor terendah 3,94 pada pernyataan nomor 1 "Saya merasa pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan" pada Tabel 4.8. Sehingga penulis menyarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT RZH Kreasi Sejahtera, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya seperti displin kerja dan motivasi kerja antarkaryawan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Any Meilawati dan Ayu Ningtias. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Vol.1, No.3, ISSN: 2775-6025, 2775-9296, Universitas Pamulang.

Aris Baharuddin dan Rudi Salam. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niaga Bangun Persada di Jakarta Vol.4, No.1, ISSN: 2614-1469, Universitas Negeri Makassar.

Athoillah, H.M & Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Erlangga.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4*(3), 474-483.

Darmadi, Lilis Suryani dan Iman Syatoto. 2023. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Grand Slipi Tower Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Refleksi, Vol.6, No.2, ISSN: 2621-3389, Universitas Pamulang.

Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EDS Manufacturing Indonesia di Kabupaten Tangerang. *EJM: E Jurnal Manajemen*, *1*(1), 40-51.

Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 949-960.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakata: *Center for Academic Publishing Service*.

Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

I.M.D Pramana, N.M.A Widiastini dan N.M.A Widiastini. 2020. , Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD Nyoman. Jurnal Manajemen, Vol.6, No.2 ISSN: 2476-8782, Universitas Pendidikan Ganesha.

Ilham Maulana Irianto, Eman Sulaeman, dan Made Panji Teguh Santoso (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Karawang. Vol. 9, No.1, ISSN: 2654-4413, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa,Karawang.

Jeli Nata Liyas, Reza Primadi. 2017. Vol.2, No. 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. E- ISSN: 2528-5629,P- ISSN: 2528-5673. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi,Riau.

Kenny Astria, Jurnal Mandiri. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Vol.2, No.1, Juni 2018. P-ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588, Jurnal Mandiri, Universitas Pamulang.

Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Mangkunegagara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid. 2018.Vol. 3, No. 2. Pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekar Putih Kabupaten Bondowoso. E- ISSN: 2528-0570,P- ISSN: 2459-9921. Jurnal Penelitian Ipteks. Universitas Muhammadiyah,Jember.

Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Rahmat Hidayat. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Surya Yoda Indonesia. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol.5, No.1, ISSN: 2550-0805, E-ISSN: 2550-0791, Universitas Pelita Bangsa.

Rivai & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persa.

Sedarmayanti. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil",* Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.

Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). KOMPENSASI DAN DISIPLIN SEBAGAI DETERMINAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KEBAYORAN BARU. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, *15*(1), 112-125.