
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CARMELOVA ANUGRAH INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Viola Citra Rahmadiani^{1*}, Fahmi Susanti²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

violacitra.rahmadiani1912@gmail.com, dosen02024@kampus.ac.id

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,722 > 2,002$). Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,689 > 2,002$). Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,156 + 0,386X_1 + 0,458X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,760 > 2,770$).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of motivation and discipline on employee performance at PT. Carmelova Anugrah Indonesia in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling, which is as many as 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.8% and hypothesis test obtained $t_{calculate} > t_{table}$ or ($6.722 > 2.002$). Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.5% and hypothesis test obtained $t_{calculate} > t_{table}$ or ($6.689 > 2.002$). Motivation and discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.156 + 0.386X_1 + 0.458X_2$. The value of the coefficient of determination is 61.1% while the remaining 38.9% is influenced by other factors. Test the hypothesis obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or ($44.760 > 2.770$).

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor atau kunci untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersaing di pasar yang semakin ketat, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja dan sumber daya manusia yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah salah satu modal dan peran penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Mengingat peran yang dominan Sumber Daya Manusia (SDM), maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar

lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan *responsive* terhadap tuntutan zaman. Hal ini berlaku pada perusahaan besar maupun kecil yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Kinerja pegawai adalah pelaksanaan tanggungjawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di dalam perusahaan. Kinerja dikatakan penting karena kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius pada tingkat absensi dan keterlibatan karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap hormat peraturan dan ketetapan perusahaan yang dalam diri karyawan menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas yaitu memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawan atau pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dan bekerja dengan giat sehingga mencapai target perusahaan.

Berikut merupakan data target kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan :

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia

Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
2019	15,857,542	17,333,268	Tercapai
2020	14,415,974	14,848,453	Tercapai
2021	12,144,038	10,751,239	Tidak Tercapai
2022	11,728,072	11,971,756	Tercapai
2023	12,678,630	11,752,793	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Carmelova Anugrah Indonesia, 2024

Berdasarkan data kinerja PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan, menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan masih kurang baik. Dapat dilihat dari tabel kinerja di atas yaitu hasil data pada tahun 2019, 2020, serta 2022 target kinerja tercapai, sementara pada tahun 2021 target kinerja yang ditetapkan perusahaan sebesar 12,144,038 liter bensin namun pada nyatanya target tersebut tidak tercapai yaitu sebesar 10,751,239 liter dan pada tahun 2022 kembali tidak tercapai dengan target kinerja yang ditetapkan perusahaan sebesar 12,678,630 liter realisasi nya sebesar 11,752,793 liter.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan?
2. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan?
3. Apakah motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan

METODE

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi disajikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya.

4. Metode Analisis Data

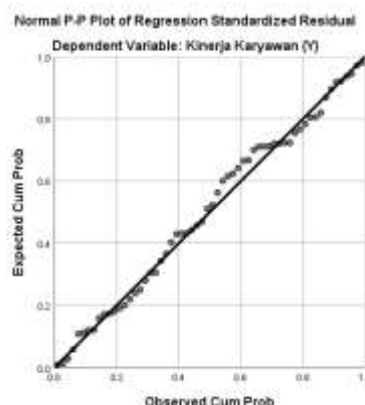
Dalam menganalisis data digunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas, koefisien autokorelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hari ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIP). Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIP > 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

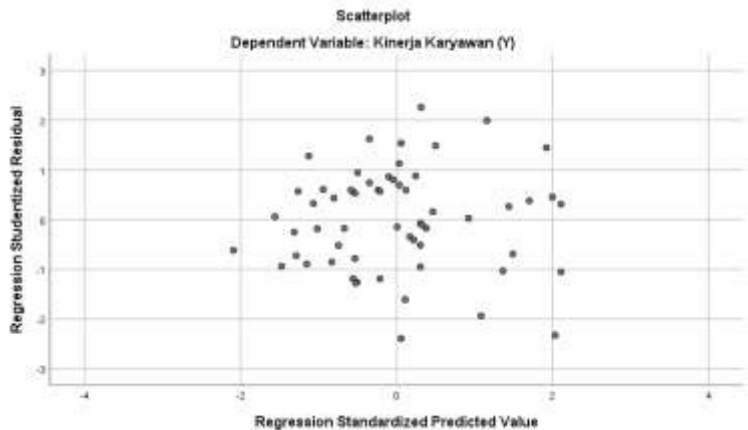
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.156	3.337		2.144	.036		
	Motivasi (X1)	.386	.076	.464	5.071	.000	.815	1.226
	Disiplin (X2)	.458	.091	.461	5.035	.000	.815	1.226

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,815 dan disiplin sebesar 0,815 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIP) variabel motivasi sebesar 1,226 dan variabel disiplin sebesar 1,226 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas.

Uji Heteroskedasitas

Pengujian heteroskedasitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas adalah dengan uji *glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lai



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 2. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai penelitian.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-watson* dengan kriteria atau pedoman interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Durbin-watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

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

Sumber: Sugiyono (2020: 184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.597	2.315	1.809

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,809 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.428	2.758

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,438 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar (100-43,8%) = 56,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.426	2.764

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-43,5\%) = 56,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.597	2.315

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂), Motivasi (X₁)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,1\%) = 38,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

2. Hasil uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis t (Parsial)

Pengujian hipotesis variabel motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05). Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.888	3.060		5.846	.000
	Motivasi (X ₁)	.551	.082	.662	6.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,722 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan Ha₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	14.191	3.624		3.916	.000
	Disiplin (X2)	.656	.098	.660	6.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,689 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

b. Uji Hipotesis F (Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.605	2	239.802	44.760	.000 ^b
	Residual	305.378	57	5.358		
	Total	784.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (44,760 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Total *mean* skor variabel motivasi adalah 3,71 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas motivasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,2% memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,8% memberikan jawaban tidak baik (TB) dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

b. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin

Total *mean* skor variabel disiplin adalah sebesar 3,68 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 39,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 39,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,7% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

c. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,83 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan

yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,7% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 51,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 28,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,5% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Analisis Kuantitatif

a. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,888 + 0,551X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,722 > 2,002$) dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,191 + 0,656X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,660 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,689 > 2,002$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

c. Pengaruh Motivasi (X_1) Dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,156 + 0,386X_1 + 0,458X_2$. nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh persamaan 0,782 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,760 > 2,770$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,888 + 0,551X_1$, nilai korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel memiliki hubungan kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 43,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,722 > 2,002$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,191 + 0,656X_2$ nilai korelasi sebesar 0,660 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,689 > 2,002$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.
3. motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,156 + 0,386X_1 + 0,458X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,782 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,760 > 2,770$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan

motivasi disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Carmelova Anugrah Indonesia di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Diana Aswina, Fadhil Rijauli Muttaqin (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Eko Nurcahyo Nugroho (2024) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta*. Jurnal Arastirma Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Fahmi Susanti, Dicky Anggun Prasetya (2021) *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD-Tangerang Selatan*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.3. Universitas Pamulang
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo (2019) *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2021) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Irfan Rizka Akbar (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Ishak dan Hendrik (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Isman Nurdjati, Vega Lidya Delimah Pasaribu (2022) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Muhammad Gandung, Suwanto (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok*. Jurnal Perkusi Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Pamela & Oloko (2019) *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2)
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- 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.
- Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Retno Wulansari (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. Bilson (2020) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2020) *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratama (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulia Antasari, Retno Wulansari (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.