Spectrum: Multidisciplinary Journal
Vol. 2, No.1, Januari 2025
e-ISSN 3032-5838

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABDI NAWA SEJAHTERA JAKARTA SELATAN

Muhamad Agus frendy[1], Sri Mulyani2*
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
* dosen02246@unpam.ac.id

Diterima: 1 Januari 2025; Direvisi: 5 Januari 2025; Dipublikasikan: 31 Januari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Abdi Nawa Sejahtera. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel jenuh 54 responden digunakan. Analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan persamaan regresi Y = 15,029 + 0,216X1 + 0,458X2. Koefisien determinasi sebesar 50,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. Uji t dan F menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of discipline and motivation on employee performance at PT Abdi Nawa Sejahtera. A descriptive quantitative research method with a saturated sample of 54 respondents was used. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results show that both discipline (X1) and motivation (X2) significantly affect employee performance (Y), with the regression equation Y = 15.029 + 0.216X1 + 0.458X2. The coefficient of determination is 50.8%, with the remaining 49.2% influenced by other unexamined variables. t and F tests indicate a positive and significant impact both partially and simultaneously.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis ini menghadapi tantangan yang semakin besar, dengan perusahaan berusaha memperbaiki dan berkembang untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Kinerja dan produktivitas karyawan sangat penting dalam perkembangan usaha dan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesionalisme.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi - potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang berkontribusi secara langsung dalam proses operasional perusahaan dan memiliki peran krusial dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memanfaatkan peluang yang tersedia, sumber daya manusia harus mampu mengadaptasi diri untuk memenuhi kebutuhan lingkungan kerja serta tantangan lainnya.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapatberperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap pemeliharaan kucing, PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan melihat peluang untuk menghaadiri inovasi dalam industri makanan hewan. Menggunkan bahan baku alami dan dan formulasi yang telah di uji berbagai produk, Mulai dari makanan kering hingga basah, yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan kucing.

PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan juga mengedepankan keberkelanjutan dalam proses produksinya, Berkomitmen untuk menggunakan kemasan ramah lingkungan dan mendukung praktik bisnis yang bertanggung jawab. Dengan pengalaman yang sudah dilalui, PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan bertekad untuk memberikan yang terbaik bagi pemilik kucing di indonesia, sekaligu berkontribusi pada kesehatan dan kebahaiaan hewan pelihataan kepada konsumen nya. Maka dari itu PT Abdi Nawa Sejahtera membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas bertujuan agar produk mendapatkan hasil yang berkualitas untuk mencapai hasil yang maksimal dan mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah tabel data kinerja PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan periode 2021 – 2023 ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

No	Pertanyaan Menurut Indikator kinerja karyawan	Setuju	%	Tidak setuju	%
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	8	32%	17	68%
2	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	7	28%	18	72%
3	Karyawan memiliki pemahaman yang baik setiap tahapan pekerjaannya	19	76%	6	24%
4	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ditugaskan	18	72%	7	28%
5	Karyawan bersedia msemperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	20	80%	5	20%

Sumber: PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan

Berdasarkan darkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan 1 mendapat nilai 32% untuk jawaban ya dan mendapat nilai 68% untuk jawaban tidak, pernyataan ke 2 mendapat nilai 28% untuk jawaban ya dan 72% untuk jawaba tidak, pernyataan ke 3 mendapat nilai 76% untuk jawaban ya dan 24% untuk jawaban tidak, penyataan ke 4 mendapat nilai 72% untuk jawaban ya dan 28% untuk jawaban tidak, pernyataan ke 5 mendapatkan nilai 80% untuk jawaban ya dan 20% untuk jawaban tidak.

Setelah melakukan observasi dan penyeberan kuesioner pra survey masalah yang terjadi pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan antara lain karyawan kurangnya menerapkan pekerjaan sesuai dengan SOP contoh masalah yang terjadi salah satu karyawan tidak mengikuti peraturan disaat memproduksi menyebabkan tertundanya proses produksi dan mengganggu jadwal pengemasan menjadi perkerjaan tertunda menyatakan bahwa karyawan kurang displin dalam melakukan pekerjaan selain itu kuantitas seperti seorang karyawan di bagian pengemasan atau produksi belum memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Faktor yang sangat mempengaruhi dan memungkinkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif adalah memiliki karyawan yang berkualitas. Namun, karyawan yang berkualitas tidak hanya berarti mereka memiliki pengetahuan dan keahlian tetapi juga memiliki disiplin yang baik dalam menjalankan tugas mereka Kedisiplinan merupakan dasar yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena tanpa dukungan dari karyawan yang mematuhi aturan dengan disiplin, organisasi akan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya Disiplin kerja karyawan sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan atas paksaan aau kerena adanya *punishment* (Peringatan) maupun *Rewards* (Penghargaan) akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing masing untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik karyawan harus taat terhadap aturan perusahaan yaitu aturan kehadiran/kedisiplinan terhadap peraturan perilaku (kode etik) dalam berkerja dan taat terhadap peraturan lainnya. Terkait mengenai disiplin karyawan berikut data kehadiran karyawan PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan pada tahun 2021 sampai 2023

Tabel 1.2 Data Disiplin Karyawan Pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah	Jumlah hari kerja	Absensi				
	Karyawan		Terlambat hadir	Pulang lebih awal	Izin	Tanpa keterangan (alpa)	Jumlah
2021	54	250	261	18	17	14	310
2022	54	250	303	10	22	26	361
2023	54	250	289	29	41	31	390

Sumber: PT Abdi Nawa Sejahtera

Berdarkan data pada tabel di atas menunjukan kondisi hasil disiplin kerja pada kehadiran karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir, Terjadi peningkatan karyawan yang datang terlambat ke kantor masih cukup meningkat dari tahun 2021 sampai 2023. Berdasarkan data absensi Disiplin kerja pada PT Abdi Nawa Sejahtera masih kurang, Karena karyawan masih banyak yang terlambat dan alpa sehingga karyawan bekerja kurang maksimal tanpa menyadari target yang akan di capai yang nantinya

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

akan berdampak pada perusahaan. Dari data laporan di atas menunjukan hasil pulang lebih awal pada karyawan selama 3 tahun terakhir, karyawan yang pulang sebelum jam berkerja selesai masih banyak karyawan yang pulang terlebih dahulu. Hal ini menunjukan masih banyak karyawan yang belum mematuhi aturan jam kerja yang sudah diterapkan melalui *Standar Operating Procedure* (SOP) Pada perusahaan tersebut.

Faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karena gaya kepemimpinan yang ditunjukan pemimpin terhadap karyawan belum tercapai hal ini menyebabkan semangat kerja pada karyawan menjadi kurang maksimal dan tercapai. Selain itu motivasi dari atasan atau pimpinan juga sangat mempengaruhi semangat kerja untuk mendorong karyawan, dengan harapan jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan lebih besar kemugkinannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Tabel 1.3 Data Motivasi Pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan

No	Pertanyaan Menurut Indikator Motivasi	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	24	96%	1	4%
2	Saya merasa aman dengan jaminan yang diberikan oleh tempat berkerja (asuransi)	7	28%	18	72%
3	Pemimpin selalu menghargai karyawan	18	72%	7	28%
4	Pemimpin selalu memberikan semangat kepada karyawan	14	56%	11	44%
5	Apakah perusahaan mendorong anda untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target perusahaan	19	76%	6	25%

Sumber: PT Abdi Nawa Sejahtera

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat pernyataan 1 mendapat nilai 24 untuk jawaban ya dan mendapat nilai 1 untuk jawaban tidak, pernyataan ke 2 mendapat nilai 7 untuk jawaban ya dan 18 untuk jawaba tidak, pernyataan ke 3 mendapat nilai 18 untuk jawaban ya dan 7 untuk jawaban tidak, penyataan ke 4 mendapat nilai 14 untuk jawaban ya dan 11 untuk jawaban tidak, pernyataan ke 5 mendapatkan nilai 19 untuk jawaban ya dan 6 untuk jawaban tidak.

Setelah melakukan observasi dan penyeberan kuesioner pra survey masalah yang terjadi pada PT Abdi nawa sejahtera kurang nya apresiasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan contohnya penurunan semangat kerja tim tanpa adanya semangat atau dorongan dari pemimpin, karyawan merasa seperti kurang diperhatikan, menyebabkan motivasi mereka dan semangat mereka menurun.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Dalam

konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengukur hubungan antara disiplin dan motivasi dengan kinerja karyawan di PT Abdi Nawa Sejahtera. Penelitian ini mengandalkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang valid dan dapat diandalkan. Dalam analisis data, berbagai uji statistik digunakan untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan, seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Semua analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Uji yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas untuk memastikan sahnya instrumen kuesioner, uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi data, serta uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji regresi linear sederhana dan berganda membantu mengukur dan mengidentifikasi kekuatan serta arah hubungan antara variabel yang diuji, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis regresi linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis sederhana yang dihitung menggunakan *software system SPSS* 26 sebagai barikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin(X1)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.526	3.642		5.361	.000
	Disiplin	0.570	.092	.652	6.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficient* diatas diperoleh koefisien untuk Disiplin sebesar 0,570 dengan konstanta sebesar 19,526 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Y = 19,526 + 0,570 X1

a. Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 19,526 yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel Disiplin sama dengan nol, maka kinerja akan naik sebesar 19,526
b. Koefisien Regresi Disiplin pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,570 dengan nilai Sig 0,00 yang berarti negatif dan jika pada skor variabel Disiplin

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, jika variabel Disiplin menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X1) naik satu-satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,570 (5,70%) pada konstanta 19,526

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi(X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.070	3.700		4.343	.000
	Motivasi	.644	.092	.698	7.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficient* diatas diperoleh koefisien untuk Motivasi sebesar 0,644 dengan konstanta sebesar 16,070 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Y = 16,070 + 0,644 X2

a. Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 16,070 yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel Motivasi sama dengan nol, maka kinerja akan naik sebesar 16,070
b. Koefisien Regresi Motivasi pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,644 dengan nilai Sig 0,00 yang berarti negatif dan jika pada skor variabel Disiplin meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, jika variabel Motivasi menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X1) naik satu-satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,644 (6,44%) pada konstanta 16,070

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) "analisis regresi digunakan untuk melakukan prekdiksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan/diturunkan". Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS 26, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin(X1) DanVariabel Motivasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.029	3.729		4.031	.000
	Disiplin	.216	.148	.248	1.465	.149

Motivasi	.458	.156	.497	2.940	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan output analisis regresi linier berganda pada tabel *coefficient* diatas diperoleh koefisien untuk variabel Disiplin sebesar 0,216 untuk variabel motivasi 0,458 dengan konstanta sebesar 15,029 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut:

Y = 15,029 + 0,216 X1 + 0,458 X2

a. Pada persamaan nilai konstanta adalah sebesar 15,029 yang berarti ini menunjukkan juka skor pada variabel Disiplin dan Motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 15,029
b. Koefisien regresi disiplin pada persamaan diatas dapat diperoleh sebesar 0,216 dengan nilai Sig 0,149 yang berarti negatif dan jika pada skor variabel disiplin meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya, jika variabel disiplin menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel bebas (X1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,216 (21,6%) pada konstanta 15,029
c. Koefisien regresi motivasi pada persamaan diatas diperoleh 0,458 dengan nilai Sig 0,005 yang berarti positif searah dan jika pada skor variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun maka variabel kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan, jika variabel bebas (X2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,458(4,58,%) pada konstanta 15,029.

4.2.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 26, maka diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

1) Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.20
Uji Koefesien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin sebesar 0,652. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin terhadap kinerja karyawan kuat ada pada interval interprestasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.21
Uji Koefesien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi motivasi sebesar 0,698. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan kuat ada pada interval interprestasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Korelasi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.22
Uji Koefesien Korelasi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713[a]	.508	.489	3.65444	.508	26.347	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin dan motivasi secara bersamaan diperoleh 0,713. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat pada interval interprestasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

4.2.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai *R Square.* Nilai tersebut digunakan untuk mengukur seberapa

besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai *R Square* yang digunakan, diambil dari tabel *model summary* pada SPSS 26. Hasil output uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.414	3.91386

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.23 di dapat nilai R= 0,652 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Abdi Nawa Sejahtera. dipengaruhi variabel disiplin secara bersamaan sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2) Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698[a]	.487	.478	3.69451

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.24 di dapat nilai R= 0,698 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Abdi Nawa Sejahtera. dipengaruhi variabel Motivasi secara bersamaan sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3) Koefisien Determinasi Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713[a]	.508	.489	3.65444

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.25 di dapat nilai R= 0,713 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja

Copyright © 2025 Pada Penulis

karyawan PT Abdi Nawa Sejahtera. dipengaruhi variabel disipilin dan motivasi secara bersamaan sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2.8 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial adalah dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan f_{tabel}, taraf nyata yang digunakan adalah α=0,05. Mencari nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

n = 54 jumlah sampel
α = 5% tingkat signifikansi
Dk = n-2 derajat kebebasan
DK = 54-2 = 52
t_{tabel} (α, dk)
t_{tabel} (5%,52) = 1,674 (berdasarkan tabel t)

Kriteria pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,674 atau nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,674 atau nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil output uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan dibagian terdahulu maka hipotesis parsial yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$1 : β1=0 : Disiplin (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera.

H_a1 : β1≠0 : Disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera.

Hasil output uji hipotesis pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.526	3.642		5.361	.000
	Disiplin	.570	.092	.652	6.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 output *coefficient* disiplin menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,197 > t_{tabel} 1,674 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka $H_{0\ 1}$ ditolak dan $H_{a\ 1}$ diterima, Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Nawa Sejahtera

2) Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan dibagian terdahulu maka hipotesis parsial yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$1 : β1=0 : Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera.

H_a1 : β1≠0 : Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera.

Hasil output uji hipotesis pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.070	3.700		4.343	.000
	Motivasi	.644	.092	.698	7.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.27 output *coefficient* motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 7,033 > t_{tabel} 1,674 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka $H_{0\ 1}$ ditolak dan $H_{a\ 1}$ diterima, Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Nawa Sejahtera.

4.2.9 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan pada variable Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji F atau uji secara simultan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,5) dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel sebagai berikut:

a. Jika nilai Fhitung < Ftabel maka H03 diterima dan Ha3 ditolak
b. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka H03 ditolak dan Ha3 diterima

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Disiplin Dan Motivasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.715	2	351.857	26.347	.000[b]
	Residual	681.100	51	13.355		
	Total	1384.815	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Df 1 = k -1 atau 3 – 1 = 2
Df 2 = n – k atau 54 – 3 = 51
Ftabel = 3,18

Copyright © 2025 Pada Penulis

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh f tabel sebesar 3,18 sehingga nilai f hitung sebesar 26,347 dan nilai sig sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap Y dimana nilai f hitung 26,347 > f tabel 3,18 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Penjelasan atau pembahasan deskriptif digunakan untuk menjelaskan mengklarifikasi suatu kejadian yang sesuai dengan kenyataan dengan cara mendeskripsikan variabel yang telah diteliti oleh peneliti.

Pembahasan Hasil Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa dari 54 responden atau karyawan PT Abdi Nawa Sejahtera. Terdiri dari laki-laki 31 orang (57,4%) dan Perempuan 23 orang (42,6%), usia responden dari usia <20 tahun sebanyak 3 orang (5,6%), usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang (61,1%), usia 50> tahun sebanyak 2 orang (3,7%).

Pembahasan Hasil Analisis Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah Y = 19,526 + 0,570X_1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,570 Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,425 atau 42,5%, sedangkan nilai sisa sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,197 > 1,674). Oleh karena itu, $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Jadi kesimpulan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin(X1) terrhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Analisis Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah Y = 16,070 + 0,644X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,487 atau 48,7%, sedangkan nilai sisa sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,033 > 1,674). Oleh karena itu, $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Jadi kesimpulan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi(X2) terrhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Analisis Disiplin Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana dari variable disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah Y = 15,029 + 0,216X_1+0,458X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 15,027 Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi secara simultan diperoleh nilai R Square atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,508 atau sebesar50,8%. Selanjutnya hasil perhitungan pada uji hipotesis atau uji f dimana

fhitung > ftabel (26,347 > 3,18) dengan di perkuat diperkuat hasil dari nilai value < sigh 0,5 (0,000 < 0,05) sehingga H03 ditolak Ha3 diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin(X1) dan motivasi(X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Abdi Nawa Sejahtera Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y), dengan koefisien determinasi sebesar 50,8%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa baik disiplin maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti terbatasnya variabel yang dianalisis dan kemungkinan ketidakakuratan informasi dari responden. Sebagai saran, perusahaan perlu terus meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung perkembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

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.

Ghozali, I. (2017). *Analisis Multivariate: Teori dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 22-27

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

Irianto, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, *4*(1), 72-77

Mulyani, S. (2018). The Effect of Giving Incentives and Work Discipline on Work Achievements that Impact on Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, *5*(1), 179-188.

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

Santoso, S. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Sugiyono, (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021, January). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23-29

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.
Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 22-27
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
Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, *4*(1), 72-77
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
Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23-29