

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERGURUAN MUHAMMADIYAH SETIABUDI PAMULANG TANGERANG SELATAN****Johana Putri Ayu¹ , Lilis Suryani²**^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PamulangE-mail: johanaputri20@gmail.com**INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:**

Received :25-01-2026

Revised :08-02-2026

Accepted :14 -02-2026

Keywords: Work
Motivation, Work
Discipline, Employee
Performance**DOI:** <https://doi.org/10.62335>**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan. This study uses a quantitative method with an associative approach, aimed at determining the relationship between independent and dependent variables. The sampling technique used is saturated sampling with data collection through questionnaires involving 35 respondents. The partial results show that the variable Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) has the regression equation $Y = 22.851 + 0.373X1$ with a correlation coefficient of 0.765, indicating a strong relationship with a coefficient of determination of 58.5%. The hypothesis test shows $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ ($6.823 > 2.035$), so $H01$ is rejected and $Ha1$ is accepted, meaning there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance. The other partial results show that Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) has the regression equation $Y = 9.445 + 0.757X2$ with a correlation coefficient of 0.931, indicating a very strong relationship, with a coefficient of determination of 86.7%. The hypothesis test shows $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ ($14.696 > 2.035$), so $H02$ is rejected and $Ha2$ is accepted, meaning there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance. Simultaneously, the variables Work Motivation (X1) and Work

Discipline (X2) on Employee Performance (Y) show the regression equation $Y = 8.824 + 0.141X1 + 0.607X2$ with a correlation coefficient of 0.958, indicating a very strong relationship with a coefficient of determination of 91.7%, while 8.3% is influenced by other factors. The hypothesis test shows $f\text{-calculated} > f\text{-table}$ ($176.662 > 3.280$), so $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted, meaning there is a significant simultaneous influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang, Tangerang Selatan.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang melibatkan 35 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki persamaan regresi $Y = 22,851 + 0,373X1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,765 menunjukkan hubungan kuat dengan koefisien determinasi 58,5%, uji hipotesis menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,823 > 2,035$) sehingga $H01$ ditolak dan $Ha1$ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil parsial lainnya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki persamaan regresi $Y = 9,445 + 0,757X2$ dengan koefisien korelasi 0,931 yang menunjukkan sangat kuat, dengan koefisien determinasi 86,7%,. Uji hipotesis menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($14,696 > 2,035$), sehingga $H02$ ditolak dan $Ha2$ diterima, artinya dapat berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,141X1 + 0,607X2$ dengan koefisien korelasi 0,958 yang menunjukkan hubungan sangat kuat dengan koefisien determinasi 91,7% sedangkan 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($176,662 > 3,280$) sehingga $H03$ ditolak dan $Ha3$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan

PENDAHULUAN

Komponen dasar dalam pengelolaan organisasi berfokus pada optimalisasi potensi manusia di dalamnya disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pada organisasi memuat peranan yang amat krusial karena keberhasilan sebuah organisasi bukan sekadar mnegandalkan pada strategi ataupun sumber daya lainnya, namun pula pada kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan optimal dan tepat. Setiap langkah guna meraih tujuan organisasi harus dirancang dengan memperhatikan efektivitas penggunaan tenaga manusia yang mendukung keberlanjutan operasi.

Selain tenaga pengajar yang berdedikasi di tiap unit sekolah, Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan juga didukung oleh 35 karyawan di luar unit pendidikan yang berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional harian. Karyawan ini terdiri dari Pimpinan, staf administrasi, tenaga kebersihan, dan tim keamanan yang bekerja untuk mewujudkan lingkup sekolah yang aman, nyaman jug atertib bagi para siswa dan tenaga pendidik. Kehadiran mereka menjadi bagian penting dalam memastikan seluruh aktivitas di lingkungan perguruan berjalan lancar, dari sisi administratif hingga fasilitas umum.

Tabel 1
Data Pra-survei Motivasi Kerja 35 Karyawan
Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2024

No.	Pernyataan	Penilaian Karyawan		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa pencapaian kerja saya memberi kontribusi positif bagi instansi	27	8	35
2	Saya menerima pengakuan yang layak atas hasil kerja saya	27	8	35
3	Tugas yang saya jalankan memberikan kepuasan pribadi	24	11	35
4	Saya sepenuhnya tanggung jawab teruntuk tugas yang diberi	19	16	35

5	Instansi memberi kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi diri	30	5	35
6	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya	26	9	35

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berlandaskan tabel 1 dari output pra-survei yang sudah diaplikasikan, muncul sejumlah masalah terkait motivasi dalam bekerja yang menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan dalam bekerja belum optimal. Salah satu masalah utama adalah minimnya rasa tanggung jawab teruntk mengoperasikan tugas, yang terlihat dari responden yang belum sepenuhnya berkomitmen terhadap pekerjaan yang diemban. Selain itu, masih ada karyawan yang merasa tidak puas secara pribadi dalam menjalankan tugasnya. Padahal kepuasan individu sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa indikator motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, telah terpenuhi, tidak semua aspek motivasi berfungsi dengan baik di lingkungan kerja.

Tabel 2
Data Pra-survei Disiplin Kerja 35 Karyawan Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2024

No.	Pernyataan	Penilaian Karyawan		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Saya hadir bekerja sesuai jadwal yang di tetapkan instansi	27	8	35
2	Saya bekerja dengan penuh kewaspadaan dan fokus	27	8	35
3	Saya mematuhi standar kerja yang berlaku di instansi	33	2	35
4	Saya menaati seluruh peraturan kerja yang berlaku	30	5	35

5	Saya menjalankan tugas dengan menjunjung etika kerja	30	5	35
---	--	----	---	----

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Merujuk Tabel 2 dari output pra-survei yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi kehadiran dan fokus saat bekerja. Meskipun mayoritas telah mematuhi standar kerja, peraturan, dan etika yang berlaku, masih ada individu yang belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawab mereka dengan disiplin. Perihal ini teramati dari tersedianya karyawan yang tidak selalu datang tepat waktu dan belum menunjukkan kewaspadaan penuh dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan di lingkungan kerja belum sepenuhnya merata. Kurangnya kedisiplinan, terutama dalam hal kehadiran dan perhatian terhadap tugas, dapat menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh sebab itu, diperlukan penegasan budaya disiplin kerja dengan cara pengembangan yang berkelanjutan, agar seluruh karyawan dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara optimal dan lebih mendukung pencapaian tujuan instansi

Tabel 3
Data Pra-survei Kinerja 35 Karyawan
Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2024

No.	Pernyataan	Penilaian Karyawan		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	28	7	35
2	Saya mampu menyelesaikan beban kerja secara konsisten	28	7	35
3	Saya bisa menuntaskan tugas dengan tepat waktu	25	10	35
4	Saya bekerja secara efisien dan produktif	30	5	35

5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	25	10	35
---	---	----	----	----

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berlandaskan Tabel 3 dari hasil pra-survei yang telah diaplikasikan, ditemukan bahwa tidak semua karyawan menunjukkan capaian kerja yang optimal. Beberapa aspek, seperti ketepatan waktu dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, masih mendapatkan respon negatif dari sebagian karyawan. Perihal ini menandakan terdapat kendala dalam pengaturan waktu dan kemandirian dalam melaksanakan tugas, yang dapat memengaruhi pencapaian target kerja secara keseluruhan. Hasil ini menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan. Temuan ini penting untuk diperhatikan agar dapat merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif, baik melalui pelatihan, pendampingan, maupun penguatan sistem evaluasi kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2020) "penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)". Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan, yang ber-alamat di Jalan Surya Kencana No.29, Kel. Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417. Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan yang berjumlah 35 Karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang Tangerang Selatan yang berjumlah 35 Karyawan. Menurut Sugiyono (2019:142) berpendapat kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.851	2.696		8.477	.000
	Motivasi Kerja X_1	.373	.055	.765	6.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Temuan dari pengukuran yang ditampilkan tabel 4, diatas mengindikasikan bahwasannya persamaan regresi yang diperoleh yakni $Y = 22,851 + 0,373X_1$. Dari persamaan ini, didapatkan kesimpulan bahwasannya:

1. Skor konstanta pada persamaan tersebut yakni 22,851 yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja bernilai 0 ataupun tidak menunjukkan peningkatan, performa karyawan akan tetap pada angka 22,851.
2. Koefisien regresi guna motivasi kerja (X_1) senilai 0,373 yang mengindikasikan adanya pengaruh satu arah. Dengan kata lain, setiap kali nilai variabel X_1 meningkat satu unit, nilai variabel Y akan bertambah sebesar 0,373.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.445	2.162		4.369	.000
	Disiplin Kerja X_2	.757	.051	.931	14.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Hasil uji yang ditampilkan dalam tabel 5, diatas mengindikasikan bahwasannya persamaan regresi yang dikeluarkan yakni $Y = 9,445 + 0,757X_2$. Dari persamaan ini, bisa disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam persamaan tersebut adalah 9,445 yang menunjukkan bahwa jika disiplin kerja nilainya 0 ataupun tidak menghadapi kenaikan, kinerja karyawan nantinya tetap pada angka 9,445.
2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) senilai 0,757 yang mengindikasikan tersedianya pengaruh satu arah. Dengan kata lain, setiap kali nilai variabel X_2 naik satu unit, nilai variabel Y nantinya berlebih senilai 0,757

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.824	1.743		5.061	.000
	Motivasi Kerja X1	.141	.032	.289	4.367	.000
	Disiplin Kerja X2	.607	.054	.747	11.307	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Hasil uji yang ditampilkan dalam tabel 6, diatas menunjukkan bahwasannya persamaan regresi yang diarahi sejumlah $Y = 8,824 + 0,141X_1 + 0,607X_2$ Dari persamaan ini, bisa disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam persamaan tersebut yakni 8,824, yang mengindikasikan bahwasannya ketika variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja bernilai nol, performa karyawan juga akan bernilai 8,824.
2. Koefisien regresi sebesar 0,141 untuk variabel motivasi kerja (X_1) menandakan bahwasannya jika konstanta tetap dan variabel disiplin kerja tidak berubah, tiap naiknya satu unit dalam variabel motivasi kerja nantinya membuat perubahan senilai 0,141 point pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi senilai 0,607 teruntuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap serta variabel motivasi kerja tidak berubah, tiap kenaikan satu unit dalam variabel disiplin kerja Nantinya menyebabkan peralihan

sebesar 0,607 point pada kinerja karyawan.
Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja X1	Kinerja Karyawan Y
Motivasi Kerja X1	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Mengacu pada temuan pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 7, skor koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu 0,765. Nilai ini berada dalam rentang 0,600- 0,799, yang mengindikasikan bahwasannya kedua variabel menguasai kesinambungan yang **kuat**.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X₂) Terhadap (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja X2	Kinerja Karyawan Y
Disiplin Kerja X2	Pearson Correlation	1	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari temuan pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 8, nilai koefisien korelasi yang digapai yakni 0,931. Nilai ini bertempat pada berkisar 0,800- 1,000, yang mengindikasikan bahwasannya kedua variabel menguasai korelasi yang **sangat kuat**.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 _a	.917	.912	1.108
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X2, Motivasi Kerja X1				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari temuan pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 9, nilai koefisien korelasi yang dicapai yakni 0,958. Nilai ini berposisi pada kisaran 0,800- 1,000, yang mengindikasikan bahwasannya kedua variabel menguasai kaitan yang **sangat kuat**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 _a	.585	.573	2.438
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X1				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari temuan uji yang ditunjukkan dalam Tabel 10, nilai koefisien determinasi yang dicapai yakni 0,585. Ini menegaskan bahwasannya variabel motivasi kerja (X_1) menguasai pengaruh atas variabel kinerja karyawan (Y) senilai 58,5%, sementara 41,5% tersisa dikendalikan oleh beberapa faktor lain.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 _a	.867	.863	1.378
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X2				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari output pengukuran yang ditunjukkan dalam Tabel 11, skor koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,867. Ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) menguasai dampak atas variabel kinerja karyawan (Y) senilai 86,7%, sementara 13,3% tersisa dikendalikan oleh beberapa faktor lainnya.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.912	1.108
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X2, Motivasi Kerja X1				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari output pengukuran yang ditunjukkan dalam Tabel 12, nilai koefisien determinasi yang diraih yakni 0,917. Ini mengindikasikan bahwasannya variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai kendali atas variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 91,7%, sementara 8,3% tersisa dikendalikan beberapa aspek lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13
Hasil Uji t Secara Parsial Variabel (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.851	2.696		8.477	.000
	Motivasi Kerja X1	.373	.055	.765	6.823	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari output pengukuran yang ditunjukkan dalam Tabel 13, didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu ($6,823 > 2,035$). Disamping itu, perihal ini diperkokoh oleh skor p value yang tidak lebih dari Sig. 0,050, yaitu ($0,000 < 0,050$). Oleh sebab itu, H_{O1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang menampilkan adanya dampak signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14
Hasil Uji t Secara Parsial Variabel (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.445	2.162		4.369	.000
	Disiplin Kerja X ₂	.757	.051	.931	14.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari temuan uji yang ditunjukkan dalam Tabel 14, didapatkan nilai t_{hitung} melebihi daripada t_{tabel} , yaitu ($14,696 > 2,035$). Diluar itu, perihal ini didukung oleh skor p value yang tidak lebih dari Sig. 0,050, yaitu ($0,000 < 0,050$). Demikianlah, H_{O2} ditolak dan H_{a2} diterima, yang menandakan adanya dampak signifikan diantara Disiplin Kerja (X₂) atas Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15
Hasil Uji F Secara Simultan Variabel (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.693	2	216.846	176.662	.000 ^b
	Residual	39.279	32	1.227		
	Total	472.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

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

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22, 2025

Dari temuan uji yang ditunjukkan dalam Tabel 15, diambilkan nilai F_{hitung} melebihi dari F_{tabel} , yaitu ($176,662 > 3,280$). Disamping itu, hal ini diperkokoh oleh skor p value yang tidak lebih dari Sig. 0,050, yaitu ($0,000 < 0,050$). Maka, H_{O3} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menandakan adanya kendali signifikan diantara Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) atas Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berlandaskan informasi yang mencakup hasil penelitian dan penjabaran, serta kajian mendalam terkait dampak motivasi kerja dan disiplin kerja atas kinerja karyawan, penulis bisa ditarik intrepetasi diantaranya:

Motivasi kerja menguasai dampak positif yang signifikan atas kinerja karyawan. Mengacu dari temuan analisis regresi linier sederhana, persamaan yang diperoleh yaitu $Y = 22,851 + 0,373X_1$. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yakni 0,765 yang menegaskan bahwasannya kedua variabel menguasai hubungan yang kokoh. Nilai determinasi yang diperoleh yakni 0,585 atau sejumlah 58,5%, sedangkan 41,5% sisanya dipengaruhi oleh beberapa aspek lainnya. Uji hipotesis dihasilkan skor t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu ($6,823 > 2,035$). Oleh karena itu, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, yang menjelaskan adanya dampak signifikan diantara Motivasi Kerja (X_1) atas Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja menguasai dampak yang positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Berlandaskan dari temuan analisis regresi linier sederhana, persamaan yang dihasilkan yaitu $Y = 9,445 + 0,757X_2$. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu 0,931 yang menjelaskan bahwa kedua variabel mempunyai korelasi yang sangat kuat. Nilai determinasi yang diperoleh adalah 0,867 ataupun senilai 86,7%, sementara 13,3% sisanya dipengaruhi beberapa aspek lain. Uji hipotesis didapatkan skor t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu ($14,696 > 2,035$) Demikian, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang menunjukkan adanya dampak signifikan diantara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi kerja dan disiplin kerja menguasai dampak positif yang signifikan atas kinerja karyawan. Berlandaskan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan yang didapat adalah $Y = 8,824 + 0,141X_1 + 0,607X_2$. Skor koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,958 yang menandakan bahwasannya kedua variabel menguasai korelasi yang sangat kuat. Skor determinasi yang didapati yakni 0,917 atau sebesar 91,7%, sedangkan 8,3% tersisa dipengaruhi oleh beberapa aspek lain.. Pengujian hipotesis didapatkan skor f hitung lebih besar daripada f tabel, yaitu ($176,662 > 3,280$) Sehingga, H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, yang menunjukkan adanya dampak signifikan diantara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) atas Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. New York, NY: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management (15th ed.)*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Nurhayati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 50–64.
- Anggraini, D., & Mukhtar, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia (JISM)*, 5(1), 45–56.
- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Keuangan*, 2(2), 120–131.
- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Kelas IA Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 210–221.
- Eliza, Y. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Kasus: Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Dharmasraya). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 12–28.
- Enjelika, S., & Rahayu, K. P. (2023). The effect of work motivation and discipline on employee performance at PT BRI Life Insurance Jakarta. *JIDEA: Jurnal Inovasi dan Ekonomi*, 4(2), 98–109.
- Maliya, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Sumber Daya Air Bogor. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(1), 15–27.
- Nurhaeda, Z., Walda, & Ayu, M. (2022). The impact of motivation and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Makassar. *Asian Journal of Economics and Business*, 1(3), 89–101.
- Nurhayati T., Muni, A., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa pengaruh pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 261–281.
- Nurmayanti, W., & Narlan, E. (2021). The effect of motivation and work discipline on employee performance at Perum Jamkrindo Bandung. *Jurnal Almanah*, 5(1), 65–76.
- Putri Nilam Kencana. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia (JISM)*, 4(2), 134–145.
- Sujud, A. & Ivan, M. (2022). Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan

- perekonomian daerah di provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 55–66.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Uni Djaja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 101–112.