

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Jakarta

Purwati ¹, Tri Lestari ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: 64211810@bsi.ac.id¹, tri.tle@bsi.ac.id²

Submit: 11-08-2025	Revisi: 18-08-2025	Terima 26-08-2025	Terbit Online: 09-09-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Penelitian dilakukan di Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FIKK UNJ baik secara parsial dan simultan, dalam rangka mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari 53 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian variabel disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,581 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis kesatu (H_1) diterima. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7,899 > 2,007$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} sebesar $126,781 > f_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *R-Square* (R^2) diketahui bahwa sebesar 83,5% variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: disiplin, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts – The research was conducted at the Faculty of Sports and Health Sciences, State University of Jakarta. This study aims to examine the influence of discipline and work motivation on employee performance at FIKK UNJ both partially and simultaneously, in order to support the improvement of organizational effectiveness and productivity. The approach used was quantitative with the survey method, data was collected from 53 respondents through questionnaire deployment and analyzed using multiple linear regression techniques with the help of SPSS software version 25. The results of the research on the discipline variable had a partial significant effect on employee performance with a calculated value of $4,581 > a\ table\ of\ 2,007$ and a significant of $0,000 < 0,05$, then the first hypothesis (H_1) was accepted. The work motivation variable had a partial significant effect on employee performance with a calculated value of $7,899 > 2,007$ and a significant of $0,000 < 0,05$, then the second hypothesis (H_2) was accepted. The variables of discipline and work motivation had a simultaneous significant effect on employee performance with a calculated value of $126,781 > a\ table\ of\ 3.18$ and a significant value of $0,000 < 0,05$, then the third hypothesis (H_3) was accepted. Based on the results of the *R-Square* coefficient of determination test (R^2), it is known that 83.5% of the bound variables, namely employee performance, can be influenced by independent variables, namely discipline and work motivation. While the remaining 16.5% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: discipline, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman yang semakin kompleks, khususnya di era

globalisasi dan digitalisasi saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan termotivasi dalam bekerja. Keberhasilan suatu institusi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau sistem manajemen yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perilaku dan etos kerja karyawannya. Disiplin kerja yang tinggi serta motivasi yang kuat menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya tujuan ke-8, yaitu “Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, lapangan pekerjaan yang produktif, serta pekerjaan yang layak bagi semua.” Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi kerja bukan hanya menjadi kebutuhan internal organisasi, tetapi juga merupakan bagian dari kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan di tingkat nasional dan global (Ponto, 2023).

Secara lebih spesifik, di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Jakarta (FIKK UNJ) untuk selanjutnya disebut FIKK UNJ, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas akademik dan administratif. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidaktepatan waktu kehadiran, hingga kurangnya antusiasme dalam melaksanakan tugas. Fenomena ini mencerminkan pentingnya upaya peningkatan disiplin dan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks institusi pendidikan tinggi, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan guna memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa, dosen, dan masyarakat secara luas. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh (Rachman & Rastryana, 2025) disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FIKK UNJ tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan SDGs ke-8 melalui penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pekerjaan yang layak di sektor pendidikan.

FIKK UNJ merupakan hasil pengembangan dari Fakultas Ilmu Keolahragaan yang dibentuk sebagai respons terhadap kebutuhan di bidang olahraga dan kesehatan. FIKK UNJ berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan kompeten dalam bidang keolahragaan, kebugaran, serta ilmu kesehatan. Melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, fakultas ini mendukung peningkatan kualitas di bidang Pendidikan olahraga, ilmu keolahragaan, olahraga rekreasi, olahraga prestasi, dan kesehatan masyarakat. Didukung oleh sarana prasarana yang memadai serta tenaga pengajar berkualitas, FIKK UNJ menjadi salah satu fakultas unggulan di Indonesia dalam bidang jurusan olahraga.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menemukan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Namun, dalam penelitian ini hanya beberapa faktor yang menjadi fokus utama, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemilihan kedua faktor tersebut didasarkan pada adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) serta perbedaan hasil temuan antar studi yang telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian sebelumnya menghasilkan beberapa variasi hasil terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Sanjaya & Febrian, 2024) dan (Muna & Isnawati, 2022), namun disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Winata, 2024) dan (Ristiyani et al., 2024), sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Batubara et al., 2024) dan (Saraswati & Zulkifli, 2024), tetapi variabel motivasi berpengaruh secara signifikan oleh (Nugroho & Danarwati, 2024) dan (Ristiyani et al., 2024).

Indikator dari disiplin kerja (Maskur et al., 2024), sebagai berikut:

1. Ketetapan Waktu
2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan
3. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas.

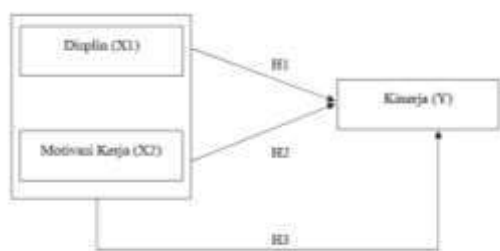
Indikator motivasi kerja (Thoriq Alfadhil, Lusiana Tulhusnah, 2024), sebagai berikut:

- a. Kebutuhan berprestasi.
- b. Kebutuhan afiliasi.
- c. Kebutuhan kompetensi.
- d. Kebutuhan kekuasaan.

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Koto et al., 2024), yaitu:

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektifitas.
5. Komitmen

Setelah melakukan tinjauan berbagai penelitian sebelumnya yang melibatkan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa perbedaan hasil yang masih beragam dan belum menunjukkan konsistensi. Oleh karena itu, untuk memperoleh temuan yang lebih mutakhir, peneliti berencana melanjutkan studi pada instansi universitas, yakni FIKK UNJ. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat lebih aktual dan merepresentasikan kondisi terkini. Selain itu, penelitian ini juga akan mencakup pengembangan dari segi variabel yang dikaji, organisasi yang diteliti, serta periode waktu yang lebih relevan.



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan, sebagai berikut:

Ho1 : Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

Ha1 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

Ha2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

Ho3 : Disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

Ha3 : Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada FIKK UNJ.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di FIKK UNJ selama 2 bulan mulai dari tanggal 08 April – 10 Juni 2025 ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, disiplin ditetapkan sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

(Syahputra Pasaribu & Lestari, 2025) Sugiono dalam (Basmar, 2020) Metode pemilihan sampel jenuh yang merupakan bagian dari NonProbability Sampling digunakan pada populasi yang kecil, dimana 53 individu yang merupakan karyawan aktif. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 53 karyawan FIKK, UNJ. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Disiplin), X2 (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Karyawan). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan dengan pedoman tertentu. Suatu pernyataan dianggap valid atau sah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan r_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) dihitung dari jumlah responden dikurangi 2, yaitu $df = 53 - 2 = 50$. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,270. Berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner, lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung			Rtabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	.862	.798	.871	.270	Valid
2	.904	.891	.864		
3	.892	.866	.801		
4	.866	.828	.827		
5	.869	.903	.829		
6	.889	.860	.841		
7		.839	.739		
8		.807	.836		
9			.756		
10			.708		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas nilai r_{tabel} untuk taraf signifikan 0,05 adalah 0,270 serta hasil dari sig (2-tailed), dari item seluruh pertanyaan yang mencakup disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Hal ini dikarenakan r_{hitung} pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menilai apakah data yang diperoleh memiliki tingkat keandalan dalam hal ketepatan, akurasi, kestabilan, dan konsistensi dalam menggambarkan fenomena yang sama dalam situasi atau waktu yang berbeda. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi angka 0,60. Adapun hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0 ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	0.941	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.944		
Kinerja Karyawan	0.940		

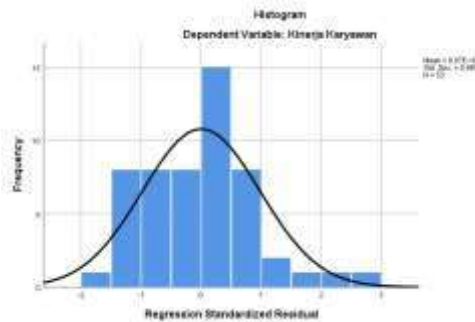
Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 3. hasil uji reliabilitas semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha* yang lebih dari 0,6, oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

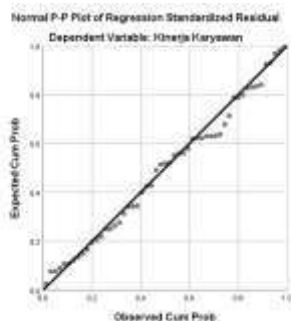
Uji normalitas menggunakan grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar, di bawah ini:



Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2. grafik histogram hasil uji normalitas diatas menampilkan temuan grafik histogram yang menunjukkan distribusi normal. Normalitas didefinisikan sebagai sejauh mana data sesuai dengan kurva lonceng pada histogram.



Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Gambar 3. Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 3. grafik *Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis lurus, yang merupakan tanda lain bahwa data berdistribusi normal.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada histogram serta pola sebaran data di sekitar garis lurus pada

normal P-P Plot memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut, di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10204734
Most Extreme Differences	Absolute	,200
	Positive	,200
	Negative	-,214
Test Statistic		,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 4. diatas menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah 0,200 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data bersifat normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	,525	1.903
	Motivasi Kerja	,525	1.903

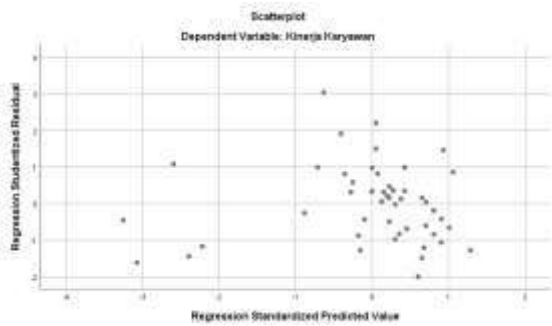
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Menurut tabel 5. diatas, variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,525 dan nilai *VIF* sebesar 1.930, artinya tidak ada multikolinieritas dalam regresi bebas ini karena *Tolerance* sudah melebihi 0,10 dan nilai *VIF* tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *scatterplot*. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:



Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)
Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for windows versi 25.0, diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5.894	2.126		2.772	.008
	Disiplin	.525	.115	.461	4.581	.000
	Motivasi Kerja	.705	.089	.625	7.899	.000

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.894 + 0,525 X_1 + 0,705 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.894 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independent seperti disiplin dan motivasi kerja.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,705 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,705. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap

konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df) yaitu $n-2$, di mana “n” merupakan jumlah sampel. Dengan demikian, $53-2 = 51$, sehingga $t_{tabel} = 2,007$.

Tabel 7. Uji-T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	5.894	2.126		2.772	.008
	Disiplin	.525	.115	.461	4.581	.000
	Motivasi Kerja	.705	.089	.625	7.899	.000

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai t_{hitung} $4.581 > 2.007$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H_0) ditolak dan (H_1) diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai t_{hitung} $7.899 > 2.007$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H_0) ditolak dan (H_2) diterima.

2. Uji-F

Agar variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka syaratnya adalah F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 61 orang ($N = 53$) $df = (k;n-k)$ atau $df = (2;53-2)$, maka $n = (2;51)$, $\alpha = 0,05$ diperoleh f_{tabel} sebesar 3,18. Adapun hasil perhitungan uji-f (simultan) penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 8. Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2537.544	2	1268.772	126.781	.000 ^b
Residual	500.380	50	10.008		
Total	3037.925	52			

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} $126.781 > f_{tabel}$ 3,18 dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi

kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kontribusi spesifik dari setiap variabel dalam model yang digunakan. Dengan demikian, analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel, dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
	B	Std. Error	Beta	Std. Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.894	2.126					
Disiplin	.322	.112	.363	.431	.363	.344	.291
Motivasi Kerja	.702	.289	.625	.355	.625	.745	.413

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam riset ini melibatkan disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Partial	Coefficients Beta X Coefficients Zero-order	Hasil
Disiplin (X1)	.363	.544	.363 X .794	29%
Motivasi Kerja (X2)	.625	.745	.625 X .875	55%

Sumber: (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel Disiplin (X1). Hal ini terlihat dari nilai koefisien Beta sebesar 0.625 dan nilai korelasi parsial sebesar 0.745 untuk motivasi kerja, yang lebih tinggi dibandingkan disiplin kerja yang memiliki nilai Beta 0.363 dan korelasi parsial 0.544. Selain itu, hasil perkalian antara koefisien Beta dengan koefisien zero-order untuk motivasi kerja yaitu $0.625 \times 0.875 = 55\%$, juga menunjukkan kontribusi relatif yang lebih besar dibandingkan dengan disiplin yang hanya sebesar 29%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis determinasi simultan mengkaji proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas. Studi ini meneliti disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dalam kaitannya dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Temuan hasil pengujian koefisien

determinasi simultan dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.829	3.16348

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel, nilai *R.Square* sebesar 0,835 atau 83,5%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan sebesar 83,5% sedangkan sisanya yaitu 16,5% dijelaskan oleh variabel lain.

3.6. Pembahasan

1. Ha1 : Pengaruh Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan FIKK UNJ

Penelitian ini menghasilkan nilai t_{hitung} 4.581 > 2.007 dan signifikan sebesar (0.000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H₀) ditolak dan (H₁) diterima.

Temuan ini diperkuat oleh riset (Murtisaputra et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia”. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan, hadir tepat waktu, serta mematuhi peraturan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, dalam menegakkan disiplin kerja secara konsisten dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sementara itu, penelitian dilakukan oleh (Prasetyani, 2025) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perlu terus mendorong budaya disiplin di tempat kerja agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

2. Ha2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan FIKK UNJ

Penelitian ini menghasilkan nilai t_{hitung} 7.899 > 2.007 dan signifikan sebesar (0.000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H₀) ditolak dan (H₂) diterima.

Temuan ini diperkuat oleh riset (Winata, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widya

Techno Abadi”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga berdampak langsung pada pencapaian target dan produktivitas. Dengan demikian, perlu terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, baik dari segi insentif, pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Sementara itu, penelitian dilakukan oleh (Ristiyan et al., 2024) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan inisiatif, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu kunci yang perlu diperhatikan manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

3. Ha 3 : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan FIKK UNJ

Pengujian menggunakan uji f menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar $126.781 > f_{tabel}$ 3,18 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, mengindikasikan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis ketiga (H_0) ditolak dan (H_3) diterima.

Temuan ini diperkuat oleh riset (Yulawati & Oktavianti, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan”. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, motivasi kerja yang kuat mendorong semangat dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan motivasi kerja secara simultan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Afif, 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan”. Karyawan dengan disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja, yang berdampak langsung pada peningkatan

produktivitas. Sementara itu, motivasi kerja yang baik mendorong semangat, loyalitas, dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Kombinasi antara disiplin dan motivasi yang kuat terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga mendukung pencapaian tujuan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset serta pembahasan mengenai dampak Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan FIKK UNJ, maka dapat dirumuskan ikhtisar sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t_{hitung} $4.581 > 2.007$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis pertama (H_0) ditolak dan (H_1) diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t_{hitung} $7.899 > 2.007$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis kedua (H_0) ditolak dan (H_2) diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-f (simultan) dengan melihat nilai f_{hitung} sebesar $126.781 > f_{tabel}$ 3,18 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis ketiga (H_0) ditolak dan (H_3) diterima.

Mengacu kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang terpapar diatas, dapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Bahwa individu menyelesaikan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, disarankan agar sikap tersebut terus dipertahankan dan dikembangkan dalam berbagai konteks pekerjaan. Dedikasi dan tanggung jawab merupakan indikator utama profesionalisme yang tidak hanya mencerminkan integritas personal, tetapi juga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil bahwa disarankan agar individu mengembangkan kemampuan interpersonal dan kepemimpinan secara berkelanjutan, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya. Hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja tidak hanya mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, tetapi juga menjadi landasan penting dalam membangun kerja tim yang solid dan produktif. Selain itu, kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya secara strategis merupakan kompetensi yang esensial bagi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.
3. Disarankan agar individu atau karyawan senantiasa meningkatkan kemampuan dalam mengelola dan

memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki, baik berupa waktu, tenaga, maupun fasilitas kerja secara efisien dan efektif. Pengelolaan sumber daya yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian kinerja yang maksimal, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penting bagi untuk menyediakan pelatihan manajemen sumber daya serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi, guna mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih produktif dan berkualitas.

REFERENSI

- Afif, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 2621–3230. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>
- Batubara, S. O. B., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Ulp Rimbo Bujang. *Menara Ilmu*, 18(1), 89–100. <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5250>
- Koto, A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). *Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar*. 6(2), 261–270.
- Maskur, Muhammad, W. N., & Morgan, P. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Issue 112).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murtisaputra, E., Armansyah, Rizaldy, F., Yani, A., & Syafnur, M. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP GUARD INDONESIA*. 3(4).
- Nugroho, M. A., & Danarwati, Y. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO. *Widya Dharma Journal of Business Journal*, 3(2), 2–8. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i2.320>
- Ponto, V. M. (2023). Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga, Journal of Trade Development and Studies*, 7(1), 85–96.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap DisiplinPegawa. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Ristiyan, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). In *Bisnis Madani* (Vol. 6, Issue 1).
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. Moh. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Syahputra Pasaribu, A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Thoriq Alfadhil, Lusiana Tulhusnah, S. S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(5), 861–875.
- Winata, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widya Techno Abadi. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 238–246.
- Yuliatwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.