

## Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang

Akbar Aprianto Putra<sup>1</sup>, Aan Rahman<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat

Email: akbar.putra0304@gmail.com<sup>1</sup>, aan.rahman@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit:  
28-08-2025

Revisi:  
01-09-2025

Terima  
20-09-2025

Terbit Online:  
06-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan melibatkan 30 karyawan pada bagian kantor pusat CV Nusantara Cipta Pratama. Hasil analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS V.26 menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung 2,633 > ttabel 2,052 dan tingkat signifikansi 0,014 > 0,05. Sebaliknya Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai thitung 30,031 > 2,052 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai fhitung 103,950 > ftabel 3,354 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang.

Keyword: Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the influence of Discipline (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at CV Nusantara Cipta Pratama, Tangerang City. Data were collected through questionnaires distributed to 30 employees at the company's head office. The data analysis was conducted using IBM SPSS Version 26, and the results indicate that Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 2.633 > t-table of 2.052 and a significance level of 0.014 < 0.05. Similarly, Motivation (X2) also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by a t-value of 30.031 > 2.052 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, the F-test results show that both Discipline and Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 103.950 > F-table of 3.354 and a significance level of 0.000 < 0.05. The study concludes that Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant impact on Employee Performance at CV Nusantara Cipta Pratama in Tangerang City.

Keywords: Discipline, Motivation, and Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor internal seperti disiplin dan motivasi. Disiplin mencerminkan kesadaran serta kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, di mana karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu, konsisten dalam menyelesaikan tugas, dan patuh terhadap standar kerja.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo adalah sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat

akan aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia untuk mematuinya dan tidak menolak untuk dihukum jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Silaen et al., 2022).

Untuk mengukur disiplin kerja, dapat menggunakan dimensi dan indikatornya. Menurut Afandi dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Dimensi ketepatan waktu mengukur masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu, dan absensi

b. dimensi tanggung jawab mengukur kepatuhan terhadap peraturan, tujuan pekerjaan, dan laporan kerja.

Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan, baik karena keinginan meraih penghargaan, kepuasan pribadi, rasa aman, maupun dukungan lingkungan kerja. Ketika motivasi yang kuat didukung oleh kedisiplinan, keduanya secara sinergis berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal sesuai dengan standar organisasi.

Menurut Widardi individu yang memperlihatkan tingkat motivasi yang tinggi dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan produktivitas yang telah ditetapkan oleh unit kerja dan organisasi tempat mereka bekerja (Tsauri, 2014).

Menurut Maslow dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) Dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan Fisiologi, terdapat indikator yang meliputi gaji atau pendapatan dan lamanya waktu istirahat yang ditentukan.
2. Dimensi kebutuhan rasa aman, terdapat indikator yang meliputi alat-alat keamanan, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.
3. Dimensi kebutuhan merasa memiliki, terdapat indikator yang meliputi hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja.
4. Dimensi kebutuhan akan dihargai, terdapat indikator yang meliputi pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi.
5. Dimensi kebutuhan mengaktualisasi diri, terdapat indikator yang meliputi kesempatan dalam menyampaikan gagasan atau ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.

CV Nusantara Cipta Pratama (NCP) adalah perusahaan jasa yang menyediakan layanan valet dan parkir dengan standar internasional, bertujuan memberikan kepuasan baik bagi pengguna jasa maupun mitra kerja. Meskipun tergolong baru, NCP didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman serta teknologi terkini. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kedisiplinan kerja karyawan yang disampaikan oleh General Manager, Bapak Firman.

Tabel 1. Daftar Absensi Bulan Januari – Maret 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Persentase (%)
Jan	30	8	27
Feb	30	10	33
Mar	30	12	40

Sumber : (Putra, 2025)

Berdasarkan data, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja dari bulan Januari hingga Maret, masing-masing sebesar 27%, 33%, dan 40%. Jam kerja yang ditetapkan adalah pukul 08.00–17.00 WIB, namun meningkatnya

keterlambatan menyebabkan pekerjaan tertunda dan jam kerja melampaui batas yang ditentukan. Kondisi ini mencerminkan penurunan kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

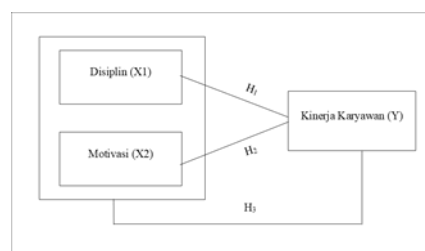
Menurut Rivai kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh individu sebagai hasil dari pencapaian kerja yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan peran mereka di dalam organisasi (Adamy, 2016).

Menurut Darmadi dalam (Ainunnisha, 2022) kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu struktur organisasi, yang didasarkan pada kewenangan dan tanggung jawab yang telah diberikan, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa menyalahi peraturan hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan dimensi dan indikatornya, menurut Afandi dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi dari hasil kerja terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan efektifitas.
2. Dimensi perilaku kerja terdiri dari 3 indikator yaitu Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Dimensi sifat pribadi terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas.

Pada penelitian ini terdapat research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuliaty & Oktavianti, 2024) menyatakan hasil bahwa disiplin dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Winata, 2024) mendapat kesimpulan bahwa kedua variable tersebut yaitu disiplin dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil, yaitu penelitian dari (Muna & Isnawati, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir pada riset ini sangat diperlukan sebagai alur berpikir dan jadi pondasi guna membuat hipotesis penelitian ini.



Sumber : (Putra, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>01</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>02</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a2</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>03</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a3</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang dengan periode penelitian 31 Desember 2024 sampai dengan 31 Maret 2025. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik yang dimana penelitian ini dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Nusantara Cipta Pratama yaitu sejumlah 30 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dimasukan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment dengan syarat valid jika nilai signifikan < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Menurut Nikolaus Duli, reliabilitas merupakan alat untuk menilai konsistensi hasil pengukuran terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60, dan semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas data tersebut semakin tinggi (Duli, 2019).

Uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal probability plot pada output SPSS (Paramita, 2021). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan

tingkat signifikan 0.05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat (Paramita et al., 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020b).

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Mardiatmoko, 2020b). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut Mardiatmoko uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020a). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya. Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika f hitung > f table, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 60% dari 30 responden di CV Nusantara Cipta Pratama berjenis kelamin laki-laki dan 40% perempuan. Mayoritas berusia di bawah 25 tahun (80%), sisanya berusia 25–30 tahun dan 30–40 tahun masing-masing 10%, tanpa ada responden di atas 40 tahun. Berdasarkan pendidikan, 66,7% berpendidikan SMA/SMK dan 33,3% S1. Dari segi masa kerja, 46,7% telah bekerja kurang dari 1 tahun, 36,7% antara 1–3 tahun, 13,3% selama 3–5 tahun, dan hanya 3,3% lebih

dari 5 tahun. Berbagai uji dilakukan untuk menguji hipotesis awal dalam penelitian ini.

**Uji Kualitas Data**

Untuk mengetahui data penelitian apakah valid dan reliabel, maka dilakukannya uji kualitas data.

**1. Uji Validitas**

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung Disiplin	Rhitung Motivasi Kerja	Rhitung Kinerja	Rtabel	Ket
1	0,866	0,821	0,855	0,361	Valid
2	0,865	0,827	0,798		
3	0,850	0,686	0,817		
4	0,814	0,844	0,898		
5	0,703	0,788	0,824		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 1, semua perhitungan rhitung > rtabel. Oleh karena itu pernyataan dari semua variabel dapat dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Disiplin	0,944	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,949		
Kinerja	0,959		
Karyawan			

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

**1. Uji Normalitas**

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.27264042
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 <sup>c</sup>

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil tabel diatas Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.68

> 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.955	1.047
	Motivasi Kerja	.955	1.047

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari perolehan tabel Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah Tolerance dalam Variabel Disiplin (X1) yaitu 0.955 > 0.1 dan jumlah VIF 1,047 < 10 dan tolerance Variabel Motivasi (X2) yaitu 0.955 dan jumlah VIF 1,047 < 10. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	
			Sig.
1	(Constant)	1.901	.068
	Disiplin	.955	.077
	Motivasi Kerja	.955	.100

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel Disiplin 0,077 dan Motivasi 0,100 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-5.151	3.184
	Disiplin	.192	.073
	Motivasi Kerja	.811	.027

Sumber: (Peneliti, 2025)

$$Y = -5.151 - 0,192X_1 + 0,811X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,192 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,192 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansinya sebesar 0,000, jauh di bawah 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,811 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,811 satuan.
3. Konstanta bernilai -5,151, namun tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya sebesar 0,117, lebih besar dari 0,05. Ini berarti saat variabel Disiplin dan Motivasi bernilai nol, model tidak dapat secara signifikan memprediksi kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Tabel 8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	-1.618	.117
1 Disiplin	2.633	.014
Motivasi Kerja	30.031	.000

Sumber: (Peneliti, 2025)

Uji hipotesis dalam uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Agar terlihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi serta membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

Diketahui Berdasarkan tabel diatas menjelaskan, nilai Sig pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,014 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,633 > t_{tabel} 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_1$  dinyatakan diterima dan  $H_{01}$  ditolak.

Berdasarkan data diatas yang ditampilkan dalam tabel, nilai Sig pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 30,031 > 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_2$  dinyatakan diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

### 2. Uji F

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat berpengaruh

positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1 Regression	103.950	<.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel anova pada tabel 9, diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 103,950 > F_{tabel} (3,354)$ . Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka  $H_3$  dinyatakan diterima dan  $H_{03}$  dinyatakan ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 <sup>a</sup>	.971	.969	2.131

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>) pada angka R Square sebanyak 0,971 Hal ini menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Nusantara Cipta Pratama sebesar 97%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 3%.

### 1. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Cipta Pratama. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -5,151 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,633 > t_{tabel} 2,052$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,014 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Dinantara, 2020). Penelitian ini memiliki persamaan

sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 62 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Usaha Lestari di Jakarta.

## 2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -1,151 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  30,031 >  $t_{tabel}$  2,052 serta nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Setiawan et al., 2024). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian F-test pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama diperoleh nilai  $F_{hitung}$  103,950 >  $F_{tabel}$  3,354 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Karlina, 2025). Penelitian ini memilih persamaan responden dibawah 100 yaitu 85 responden, yang seharusnya lebih banyak responden untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Persamaan hasil uji F simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,633 <  $t_{tabel}$  2,052 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,014 > 0,05. Artinya Disiplin merupakan faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan tetapi dalam pengaplikasiannya Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  30,031 >  $t_{tabel}$  2,052 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  103,950 >  $F_{tabel}$  3,354 dengan nilai Signifikan (Sig.) 0,000 < 0,05.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta oembiasaan budaya kerja tepat waktu agar produktivitas dan kinerja karyawan semakin optimal
2. Perusahaan diharapkan lebih mendorong motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, peluang pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik
3. Bagi peneliti selanjutnya yang selaras dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data berjalan dengan baik serta memberikan waktu yang cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner.

## REFERENSI

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileungsi*. 1–117.
- Dinantara, M. D. (2020). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaa Lestari in Jakarta. *International Journal Multidisciplinary Science*, 7(1), 109–118. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish

- Publisher.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mardiatmoko, G. (2020a). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of . 14(3), 333–342.*
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi) Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- 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>
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.46>
- Setiawan, R., Ananta Vidada, I., Hadi, S. S., & Zhafiraah, N. R. (2024). Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 55–65. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.169>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, P. S., Siregar, L. A., Mahrian, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., & Komalasari, I. W. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan.”*
- Tsauri, S. (2014). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Winata, C. (2024). *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Widya Techno Abadi Clarrissa Winata.* 238–246.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileungsi.* 1–117.
- Dinantara, M. D. (2020). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaa Lestari in Jakarta. *International Journal Multidisciplinary Science*, 7(1), 109–118. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mardiatmoko, G. (2020a). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of . 14(3), 333–342.*
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi) Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- 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>
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.46>
- Setiawan, R., Ananta Vidada, I., Hadi, S. S., & Zhafiraah, N. R. (2024). Examining the Impact of Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 55–65. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.169>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, P. S., Siregar, L. A., Mahrian, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., & Komalasari, I. W. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan.”*
- Tsauri, S. (2014). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Winata, C. (2024). *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Widya Techno Abadi Clarrissa Winata*. 238–246.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.