

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guna Cipta Sinergi Jakarta Barat

Yessi Meilani Pancaningrum¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: yessimeilani5@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
04-10-2025	06-10-2025	12-10-2025	14-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Guna Cipta Sinergi Jakarta Barat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Guna Cipta Sinergi yang berjumlah 163 orang, dengan sampel sebanyak 62 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,037 > t$ tabel $2,001$ dan signifikansi $0,046 < 0,05$; (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,209 < t$ tabel $2,001$ dan signifikansi $0,231 > 0,05$; (3) Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $14,313 > F$ tabel $3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 30,4% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 30,4%, sedangkan sisanya 69,6% dijelaskan oleh faktor lain. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mempertahankan kebijakan disiplin kerja dan mengevaluasi strategi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - In an era of increasingly fierce business competition, human resources have become a crucial factor in achieving organizational goals. Work discipline and work motivation are two important factors that can affect employee performance. This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees at PT Guna Cipta Sinergi Jakarta Barat. The research population consisted of all 163 employees of PT Guna Cipta Sinergi, with a sample of 62 respondents determined using the Slovin formula with a margin of error of 10%. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity and reliability. The analysis tool used was SPSS version 25. The results showed that: (1) Work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a t -value of $2.037 > t$ -table 2.001 and significance of $0.046 < 0.05$; (2) Work motivation does not have a significant effect on employee performance with a t -value of $1.209 < t$ -table 2.001 and significance of $0.231 > 0.05$; (3) Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with a calculated F value of $14.313 > F$ table 3.15 and significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R^2) value of 30.4% shows that both variables are able to explain 30.4% of the variation in employee performance, while the remaining 69.6% is explained by other factors. These findings imply that the company needs to maintain work discipline policies and evaluate motivation strategies to optimally enhance employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dengan dinamika ekonomi yang

bergerak cepat, baik dari tekanan domestik maupun internasional. Untuk dapat bertahan dan bersaing secara efektif, sebuah perusahaan perlu memiliki

keunggulan kompetitif yang terdefinisi dengan baik, termasuk dalam hal kualitas sumber daya manusia. Keunggulan ini menjadi fondasi utama bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar dan meraih kesuksesan jangka panjang.

Disiplin kerja memegang peran krusial sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin mencerminkan perilaku taat seseorang terhadap prinsip-prinsip yang diyakini sebagai kewajiban pribadi, seperti melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan menaati jadwal kehadiran yang telah ditetapkan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting sebagai kekuatan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku individu untuk meningkatkan prestasi kerja (Adinda et al., 2023). Kedua faktor ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan hasil dari pelaksanaan aktivitas kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Mangkunegara dalam Adinda et al., 2023).

PT Guna Cipta Sinergi menghadapi tantangan dalam hal produktivitas karyawan yang mengalami penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Fenomena ini terlihat dari belum tercapainya target kerja yang telah ditetapkan, meningkatnya tingkat keterlambatan, serta menurunnya kedisiplinan dalam menjalankan prosedur kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem absensi digital, evaluasi berkala, program insentif berbasis kinerja, dan pengembangan karir, masih ditemukan kesenjangan dalam tingkat motivasi antar departemen dan efektivitas program yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Guna Cipta Sinergi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa strategi manajemen yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan termotivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konsep dalam manajemen yang menekankan pentingnya keteraturan perilaku karyawan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Disiplin adalah keadaan yang menuntun pegawai untuk berperilaku dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku (Puspita, 2023).

Hasibuan dalam (Puspita, 2023), mengidentifikasi beberapa indikator disiplin kerja yang meliputi: (1) tujuan dan kemampuan yang jelas dalam penugasan sesuai keahlian karyawan; (2) keteladanan pimpinan dalam menunjukkan perilaku disiplin; (3) balas jasa berupa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi; (4) keadilan dalam perlakuan terhadap seluruh karyawan; (5) pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan; (6) sanksi hukum yang tegas

terhadap pelanggaran; (7) ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan; dan (8) hubungan kemanusiaan yang harmonis antar karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo dalam (Puspita, 2023) meliputi besarnya kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan peraturan, tindakan tegas pimpinan terhadap pelanggaran, pengawasan yang memadai, dan perhatian kepada pegawai. Ketiga macam disiplin kerja yang dapat diterapkan organisasi adalah disiplin preventif untuk mencegah pelanggaran, disiplin korektif untuk menghindari pengulangan pelanggaran, dan disiplin progresif yang memberikan kesempatan perbaikan sebelum tindakan tegas (Agustina dalam Puspita, 2023).

b. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia untuk mengarahkan energi dan kemampuan karyawan bekerja secara efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Kurnia Sari, 2022). Dermawan dalam (Adinda et al., 2023), menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku individu untuk meningkatkan performa kerja.

(Suswati, 2022) mengidentifikasi tiga tujuan utama motivasi kerja: (1) sebagai kekuatan penggerak bagi individu; (2) sebagai pemandu arah dalam pelaksanaan aktivitas selaras dengan tujuan yang ingin dicapai; dan (3) berperan dalam penetapan tujuan selama melakukan kegiatan, dimana individu dengan motivasi tinggi cenderung memilih mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja menurut (Siskayanti & Sanica, 2022) terdiri dari: (1) dorongan untuk mencapai tujuan dengan memberikan kinerja terbaik; (2) semangat kerja sebagai kondisi psikologis dengan etos kerja tinggi; (3) inisiatif dan kreativitas dalam memulai tugas secara mandiri dan menemukan cara-cara baru; dan (4) rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.

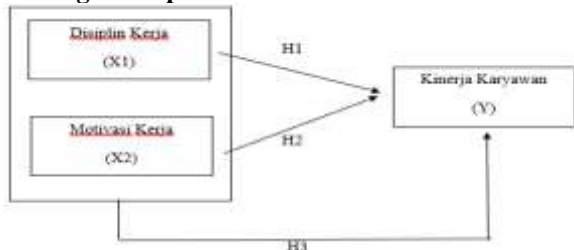
c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, ditinjau dari aspek kuantitas dan kualitas sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan. Mangkunegara dalam (Firdaus & Norawati, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai output dari pelaksanaan tanggung jawab berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu yang dimiliki.

Menurut Wibowo dalam (Budiyanto & Mocklas, 2020), tujuan kinerja adalah menyelaraskan ekspektasi individu dengan sasaran organisasi untuk mendorong terciptanya kinerja optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko dalam (Estiana et al., 2023) meliputi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Kasmir dalam (Sihombing, 2023) menguraikan indikator kinerja karyawan yang terdiri dari: (1) kualitas hasil kerja menggunakan prosedur yang telah ditetapkan; (2) kuantitas output yang dihasilkan individu; (3) waktu penyelesaian tugas sesuai batas yang ditentukan; (4) penekanan biaya sesuai anggaran yang dialokasikan; (5) pengawasan untuk memastikan pedoman diikuti; dan (6) hubungan antar karyawan dalam membangun kolaborasi tim yang harmonis.

Kerangka Berpikir



Sumber: (data, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan logis antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, waktu kerja, dan prosedur operasional yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sesuai aturan, dan mempertahankan mutu hasil kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu.

b. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan semangat tinggi, berorientasi pada hasil, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja optimal.

c. Pengaruh Simultan Disiplin dan Motivasi Kerja

Disiplin dan motivasi kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja. Karyawan yang disiplin namun tidak termotivasi mungkin bekerja sesuai prosedur tetapi kurang antusias. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi namun tidak disiplin dapat menghasilkan kerja yang tidak konsisten. Kombinasi keduanya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Guna Cipta Sinergi.

H0₁: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Guna Cipta Sinergi.

H0₂: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Guna Cipta Sinergi.

H0₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei untuk mengukur hubungan kausal antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Guna Cipta Sinergi yang berjumlah 163 orang. Sampel penelitian sebanyak 62 responden ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan *margin of error* 10%.

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner terdiri dari 22 butir pertanyaan yang mengukur tiga variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2025.

Analisis data menggunakan uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment*, uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai VIF, dan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t untuk pengujian parsial, uji F untuk pengujian simultan, dan uji koefisien determinasi untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian statistik menggunakan *software* SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 62 karyawan PT Guna Cipta Sinergi dengan mayoritas responden laki-laki (87,1%) dan berada pada kelompok usia 31-40 tahun (41,9%), yang menunjukkan karyawan berada pada usia produktif.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
---------------	----------	--------	------------

Jenis Kelamin	Laki-laki	54	87,1%
	Perempuan	8	12,9%
Usia	20-30 thn	24	38,7%
	31-40 thn	26	41,9%
	>40 thn	12	19,4%

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	62	26,00	37,00	31,6774	1,91435
Motivasi Kerja	62	27,00	38,00	31,4355	1,87845
Kinerja Karyawan	62	18,00	29,00	25,2581	2,04807
Valid N (listwise)	62				

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Nilai *mean* yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan data konsisten tanpa variasi ekstrem antar responden.

Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel (0,254) pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel, sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	Range <i>r</i> hitung	Ket
Disiplin Kerja (X ¹)	8	0,366-0,712	Valid
Motivasi Kerja (X ²)	8	0,415-0,682	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,593-0,841	Valid

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *alpha* > 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan konsisten untuk digunakan.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Disiplin Kerja (X ¹)	0,660	Reliabel
Motivasi Kerja (X ²)	0,630	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

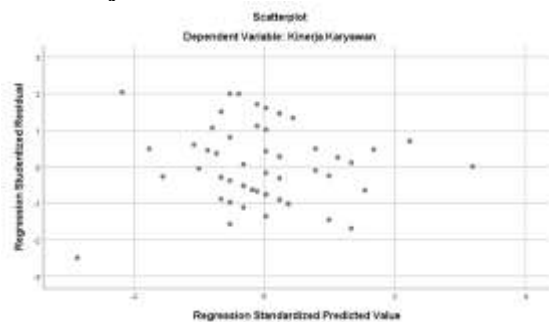
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.68055678	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.087	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.283	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.272
		Upper Bound	.295

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 28982525.

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil yang diperoleh, yaitu nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan residual tersebar acak di sekitar garis nol tanpa pola sistematis, sehingga model regresi tidak mengindikasikan heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,934	3,629		1,291	.205		
Disiplin Kerja	.401	.157	.375	2,037	.046	.336	2,974
Motivasi Kerja	.243	.205	.273	1,206	.231	.336	2,974

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi (0,336) ≥ 0,10 dan VIF (2,974) ≤ 10 pada

kedua variabel, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,904	3,829		1,281	,205
	Disiplin Kerja	,401	,197	,375	2,037	,046
	Motivasi Kerja	,243	,201	,223	1,209	,231

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

$$Y = 4,904 + 0,401 X_1 + 0,243 X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 4,904 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 4,904
- b. Koefisien Disiplin Kerja (0,401) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lain konstan
- c. Koefisien Motivasi Kerja (0,243) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lain konstan

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan df = 59, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001.

Tabel 8 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,904	3,829		1,281	,205
	Disiplin Kerja	,401	,197	,375	2,037	,046
	Motivasi Kerja	,243	,201	,223	1,209	,231

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a. Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung (2,037) > t tabel (2,001) dan nilai signifikansi (0,046) < 0,05
- b. Motivasi Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung (1,209) < t tabel (2,001) dan nilai signifikansi (0,231) > 0,05

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel

dependen. Dengan tingkat signifikansi α = 0,05, df₁ = 2, dan df₂ = 60, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15.

Tabel 9 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,590	2	41,795	14,313	,000 ^b
	Residual	172,281	59	2,920		
Total		255,871	61			

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

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung (14,313) > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		Part
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Part	
1	(Constant)	4,904	3,829		1,281	,205			
	Disiplin Kerja	,401	,197	,375	2,037	,046	,507	,396	,318
	Motivasi Kerja	,243	,201	,223	1,209	,231	,328	,456	,123

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Tabel 11 Variabel secara Parsial

Variabel	Nilai beta x Zero order	Jumlah	Presentase
Disiplin kerja (X ₁)	0,375 X 0,557	20,88	20,88%
Motivasi Kerja (X ₂)	0,223 X 0,529	11,79	11,79%
Total		32,67	32,67%

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Variabel disiplin kerja (X₁) memperoleh hasil 20,88% dan motivasi kerja (X₂) 11,79%

2. Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 12 Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,304	1,70880

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

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,304 atau 30,4% menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Guna Cipta Sinergi dengan melibatkan 62 responden, dapat disimpulkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja yang meliputi ketaatan pada peraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap waktu kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Guna Cipta Sinergi.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan motivasi yang diterapkan perusahaan belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemungkinan karena belum sesuai dengan kebutuhan individual karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,4%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas pelayanan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti ketaatan peraturan, keteladanan pimpinan, pengawasan efektif, strategi motivasi yang tepat sasaran, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan modifikasi variabel bebas, baik dengan menambahkan variabel baru maupun melakukan perubahan untuk meningkatkan objektivitas dan variasi penelitian..

REFERENSI

- Adinda, t. N., firdaus, m. A., & agung, s. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian journal of innovation multidisipliner research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Budiyanto, e., & mocklas, m. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset) (a. Mukhlis (ed.)). Cv. Aa. Rizky.
- Estiana, r., karomah, n. G., & saimima, y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal lentera bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Firdaus, & norawati, s. (2022). Monograf peran motivasi sebagai pemoderasi pada korelasi kinerja karyawan (b. H. S. Utami & c. Jatiningrum (eds.)). Penerbit adab. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/724be828-6c14-485e-bf40-eaf71c542491/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>
- Kurnia sari, d. (2022). Pengantar manajemen konteks umkm dan *start-up* (r. Aisyah rusdian (ed.)). Pt rajagrafindo persada, depok.
- Pranitasari, d., & khotimah, k. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. Bont *technologies* nusantara. *Jurnal akuntansi dan manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Puspita, r. (2023). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia analisis *reward, punishment* dan disiplin kerja. Pt literasi nusantara abadi grup.
- Setyadi, b. (2022). Metode penelitian (s. Helmi (ed.)). Jejak pustaka.
- Sihombing, n. (2023). Kualitas kinerja karyawan berdasarkan budaya organisasi dan tingkat pendidikan (i. Silviani (ed.)). Scopindo media Pustaka.
- Suswati, E. (2022). Buku Monograf Motivasi Kerja. Media Nusa Creative.