

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Newton Education Center

Olvy Anindya¹, Aan Rahman²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat.

Email: Anindyaolvy14@gmail.com¹, aan.rahman@bsi.ac.id²

Submit:
14-02-2026

Revisi:
15-02-2026

Terima
18-02-2026

Terbit Online:
24-02-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - PT Newton Education Center merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *agency manpower* yang berfokus pada penyediaan dan penempatan tenaga kerja profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh sebanyak 40 responden, dengan data diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $1,234 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,225 > 0,05$; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $5,853 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$; dan (3) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung $43,395 > F_{tabel} 3,252$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Keyword: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - PT Newton Education Center is a manpower agency company focused on providing and placing professional workers. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis and data processing using SPSS version 27. The sampling technique used non-probability sampling with a saturated sample method of 40 respondents. Data were obtained through observation, questionnaires, and literature review. The results showed that: (1) motivation does not have a positive and significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value of $1.234 < t\text{-table } 2.026$ and a significance value of $0.225 > 0.05$; (2) work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance, with a calculated t value of $5.853 > t\text{ table } 2.026$ and a significance value of $0.001 < 0.05$; and (3) motivation and work discipline have a positive and significant simultaneous effect on employee performance, with a calculated F value of $43.395 > F\text{ table } 3.252$ and a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia kerja yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Namun, pada praktiknya masih banyak perusahaan menghadapi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan rendahnya semangat kerja, meningkatnya keterlambatan, serta kurangnya tanggung jawab, yang umumnya dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja.

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi menjadi faktor penting yang menumbuhkan semangat kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi kerja memiliki beberapa dimensi yang menggambarkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja

dengan semangat dan tanggung jawab. Adapun dimensi dan indikatornya adalah 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.

Sementara itu Disiplin merupakan hal yang penting, baik bagi individu maupun organisasi. Disiplin mencerminkan sikap patuh dan hormat karyawan terhadap peraturan serta ketentuan yang berlaku di perusahaan. Apabila aturan tersebut sering diabaikan atau dilanggar, berarti tingkat disiplin kerja karyawan rendah. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi dan melaksanakan ketentuan perusahaan dengan baik, maka menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin sangat penting bagi individu maupun organisasi karena mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Jika aturan sering dilanggar, berarti tingkat disiplin kerja rendah; sebaliknya, ketaatan terhadap ketentuan menunjukkan disiplin kerja yang baik (Sutrisno, 2017).

Menurut Moenir dalam (Winarto & Sayoto, 2018) berpendapat dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu, dengan indikator:
 - a. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - b. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
2. Tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target
 - b. Evaluasi Kerja
 - c. Keberanian mengambil resiko kesalahan
3. Ketaatan, dengan indikator:
 - a. Ketaatan terhadap jam kerja
 - b. Ketaatan terhadap pimpinan
 - c. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

PT Newton Education Center merupakan perusahaan agency manpower yang bergerak dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja profesional serta telah menjalin kemitraan dengan berbagai perusahaan asal Tiongkok yang beroperasi di Indonesia pada sektor manufaktur, konstruksi, pertambangan, dan bidang keterampilan lainnya. Namun, berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan, seperti rendahnya inisiatif dan antusiasme kerja,

kecenderungan menunda tugas, minimnya apresiasi, serta terbatasnya pengembangan karier. Selain itu, masih dijumpai perilaku indisipliner berupa keterlambatan, memperpanjang waktu istirahat, dan meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian serius karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Daftar Absensi Bulan Juni – Agustus 2025

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Keterlambatan Karyawan | Persentase (%) |
|---------|-----------------|-------------------------------|----------------|
| Juni | 40 | 10 | 25 |
| Juli | 40 | 12 | 30 |
| Agustus | 40 | 15 | 37,5 |

Sumber : (Anindya, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan di PT Newton Education Center cenderung meningkat selama periode Juni hingga Agustus 2025. Pada bulan Juni, dari total 40 karyawan, sebanyak 10 orang (25%) tercatat datang terlambat. Jumlah tersebut meningkat pada bulan Juli menjadi 12 karyawan (30%), dan kembali mengalami kenaikan pada bulan Agustus menjadi 15 karyawan (37,5%). Peningkatan tingkat keterlambatan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih perlu mendapat perhatian serius, karena ketidakpatuhan terhadap jam kerja dapat berdampak pada efektivitas operasional perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya potensi penurunan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan sebagai tolok ukur keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan (Adamy, 2016).

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Setiono & Sustiyatik, 2020).

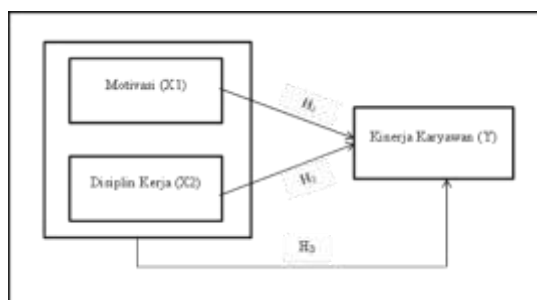
Menurut Hersey dan Blanchard Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Setiap individu perlu memiliki kemauan serta keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang tugas serta cara melaksanakannya, hasil kerja tidak akan mencapai tingkat optimal (Sinambela, 2016).

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. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa kompeten pekerja melaksanakan tugasnya dengan indikator:
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
2. Kuantitas Pekerjaan. Ukuran output, atau kuantitas kerja, dapat berupa jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Dua indikator dapat digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja, khususnya:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
3. Akuntabilitas. Rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan adalah apa yang dimaksud dengan karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi tanggung jawab, yaitu:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Inisiatif. Inisiatif yang diambil oleh anggota perusahaan untuk melaksanakan tugas karyawan dan mengatasi masalah terkait pekerjaan. Salah satu indikator yang mengukur inisiatif adalah kemampuan untuk menemukan solusi atas masalah tanpa arahan dari atasan.

Pada penelitian ini terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menyatakan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan (Ernanda, 2024) mendapat kesimpulan bahwa kedua variabel, baik motivasi maupun disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil, yaitu menurut penelitian (Sinulingga et al., 2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Pracooyo, 2021) bahwa disiplin kerja 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 : (Anindya, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.
- H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.
- H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.
- H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.
- H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.
- H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Newton Education Center dengan periode penelitian 01 Agustus 2025 sampai dengan 31 Oktober 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 PT Newton Education Center yaitu sejumlah 40 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 (Paramita et al., 2021) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas karena kondisi tersebut dapat mengganggu ketepatan estimasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance, di mana model dinyatakan bebas multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$. (Mardiatmoko, 2020b).

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidakseimbangan 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, 2020). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya.

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, di mana jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen, sehingga dapat menggambarkan besarnya kontribusi keseluruhan variabel bebas dalam model penelitian.

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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 22 orang (55%) dibandingkan laki-laki 17 orang (45%), menunjukkan kontribusi perempuan yang signifikan dalam konteks PT Newton Education Center sebagai perusahaan agency manpower. Mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif awal, yaitu 25–30 tahun sebanyak 20 orang (50%) dan <25 tahun sebanyak 16 orang (40%), dengan tingkat pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 19 orang (47,5%), diikuti S1 (35%) dan D3 (17,5%). Dari sisi pengalaman kerja,

responden sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (37,5%) hingga 5 tahun, yang mencerminkan karakteristik tenaga kerja muda dengan pengalaman relatif singkat namun berpotensi berkembang, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik industri penempatan tenaga kerja yang dilayani oleh PT Newton Education Center.

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 Motivasi | Rhitung Disiplin Kerja | Rhitung Kinerja | Rtabel | Ket |
|-------|------------------|------------------------|-----------------|--------|-------|
| 1 | 0,574 | 0,721 | 0,528 | 0,312 | Valid |
| 2 | 0,492 | 0,735 | 0,692 | | |
| 3 | 0,642 | 0,740 | 0,686 | | |
| 4 | 0,670 | 0,659 | 0,729 | | |
| 5 | 0,662 | 0,732 | 0,802 | | |

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 |
|------------------|----------------|-----------|----------|
| Motivasi | 0,910 | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,925 | | |
| Kinerja Karyawan | 0,925 | | |

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Motivasi, Disiplin Kerja 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 | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.74496339 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.095 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^d |

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 0.200 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | .527 | 1.899 |
| | Disiplin Kerja | .527 | 1.899 |

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari perolehan tabel Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah Tolerance dalam Variabel Motivasi (X1) yaitu 0.527 > 0.1 dan jumlah VIF 1,899 < 10 dan tolerance Variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu 0.955 dan jumlah VIF 1,047 < 10. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------|---|------------|
| Model | | t | Sig. |
| | | 1 | (Constant) |
| Motivasi | .666 | | .509 |
| Disiplin Kerja | -.559 | | .580 |

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel motivasi 0,509 dan disiplin kerja 0,580 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 ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2.812 | 5.129 |
| | Motivasi | .118 | .096 |
| | Disiplin Kerja | .616 | .105 |

Sumber: (Peneliti, 2025)

$$Y = 2,812 + 0,118X_1 + 0,616X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada angka **2,812**. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar sebelum adanya pengaruh dari kedua variabel bebas.
2. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,118 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,118 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun nilai signifikansi 0,225 (> 0,05) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,616 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 8. Uji T

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------|-------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .548 | .587 |
| | Motivasi | 1.234 | .225 |
| | Disiplin Kerja | 5.853 | <.001 |

Sumber: (Peneliti, 2025)

serta membandingkan antara nilai *t_{hitung}* dan *t_{tabel}*.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai *t_{hitung}* untuk variabel Motivasi adalah 1,234 dengan nilai signifikansi 0,225. Karena nilai signifikansi 0,225 > 0,05 dan *t_{hitung}* 1,234 < *t_{tabel}* 2,026, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan pada motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model ini. Maka H₁ ditolak dan H₀₁ diterima.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai *t_{hitung}* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 5,853 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan *t_{hitung}* 5,853 > *t_{tabel}* 2,026, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka H₂ dinyatakan diterima dan H₀₂ ditolak.

2. Uji F

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

positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji F

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|--------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 43.395 | <.001 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel anova pada tabel diatas diperoleh nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 43,395 > F_{tabel} (3,252)$. Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_3 dinyatakan diterima dan H_{03} dinyatakan ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .837 ^a | .701 | .685 | 3.845 |

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi Simultan (R^2) pada angka R Square sebanyak 0,701 Hal ini menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Newton Education Center sebesar 70,1%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 29,9%.

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t pada penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, di mana variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,100, nilai t-hitung sebesar 1,234 yang lebih kecil dibandingkan t-tabel sebesar 2,024, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,225 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center dinyatakan ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nindita & Rani, 2025). Penelitian ini memiliki kesamaan karakteristik dalam hal jumlah responden yang masih berada di bawah 100 orang, yaitu sebanyak 60 responden. Jumlah tersebut dinilai belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya, sehingga diperlukan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih representatif. Selain itu, hasil uji t secara parsial menunjukkan kesamaan temuan, di mana variabel motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum dan SDM Kementerian Koordinator PMK.

Penelitian yang memperkuat hasil penelitian ini dilakukan oleh (Khairullah, 2023). Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu kurang dari 100 responden dengan total 32 responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah sampel masih belum optimal untuk menggambarkan keadaan secara menyeluruh sehingga diperlukan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, hasil uji t secara parsial menunjukkan kesamaan temuan, di mana variabel motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA Negeri 1 Tempeh.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t pada penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, di mana variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,601, nilai t-hitung sebesar 5,853 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,024, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianto & Yanuarti, 2025) dalam jurnal berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. Penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan aturan kerja, kepatuhan terhadap

jam kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang konsisten dalam mempengaruhi kinerja karyawan, baik pada PT Newton Education Center maupun pada objek penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center, diperoleh nilai F-hitung sebesar 43,395 yang lebih besar dibandingkan nilai F-tabel sebesar 3,252, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas 0,01, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center dinyatakan diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim et al., 2020). Penelitian ini memiliki kesamaan responden yang relatif terbatas dibandingkan dengan jumlah populasi. Pada penelitian tersebut, dari total populasi sebanyak 206 karyawan hanya digunakan 33 responden, sehingga jumlah sampel dinilai belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi sebenarnya.

Penelitian selanjutnya untuk memperkuat hasil yaitu penelitian dari (Cahyani et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut baik secara parsial maupun simultan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, penelitian tersebut memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil sehingga hasilnya belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi sebenarnya.

Meskipun demikian, hasil uji F secara simultan menunjukkan kesamaan temuan dengan penelitian ini, yaitu bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan jumlah responden, pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap konsisten pada objek penelitian yang berbeda.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Newton Education Center. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center, yang ditunjukkan oleh

nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel serta nilai signifikansi di atas 0,05.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Newton Education Center, yang dibuktikan melalui nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, dukungan kerja, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan guna menjaga semangat kerja dan mendukung peningkatan kinerja. Diharapkan perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui aturan yang jelas dan pengawasan yang konsisten
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif serta memasukkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya temuan penelitian.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Cahyani, I. R., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibodas. *JMAEKA : Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 442–448.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- 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>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.

- Hasyim, A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex*. 3(2), 58–69.
- Khairullah, M. N. (2023). Employee Performance Effectively Influenced by Motivation and Work Discipline. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(1), 4697–4708.
- 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.
- Nindita, T., & Rani. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum dan SDM Kemenko PMK*. 2(3), 119–128.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 197–207.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widy Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Sama yang Solid* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Sinulingga, A. L. P., Marliani, S., & Yulawati, J. (2025). *The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Pt Enggal Family Construction Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enggal Family Construction Penelitian ini dilaksanakan di PT Enggal Family Constr*. 6(3), 3320–3330.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>
- Yulianto, D., & Yanuarti, M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang*. 5(2), 340–352.