JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.93

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Nida Zhafirah[1], Murniyati[2]

Universitas Bina Sarana Informatika[1,2]
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480
Email Korespondensi: 64220629@bsi.ac.id

ABSTRAK
Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Metode yang digunakkan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan seluruh karyawan aktif PT XYZ. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi analisis berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial (sig.0,000 < 0,05), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial (sig.0,000 < 0,05). Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji F menunjukkan (sig. 0,000 < 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kesimpulannya variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT
Work motivation and work discipline are two essential factors influencing employee performance. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT XYZ. *The method used is a quantitative approach, utilizing questionnaires distributed to 70 respondents, representing the entire active workforce of PT* XYZ. *Data collection techniques included observation, questionnaires, and documentary study. The data was collected through observation, questionnaires, and document studies. The data analysis used multiple regression with the help of SPSS version 20. The T-test results indicate that work motivation has a significant partial effect (sig. 0.000 < 0.05), and work discipline also has a significant partial effect (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as demonstrated by the F-test results (sig. 0.000 < 0.05). These findings indicate that high work motivation and good work discipline can optimally improve employee performance. In conclusion, the Work Motivation (X1), and Work Discipline (X2), variables simultaneously influence Employee Performance (Y).*
Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan perilaku kerja yang sangat penting bagi keberhasilan instansi dalam mencapai target tertentu. Kinerja sendiri merupakan output pekerjaan yang dihasilkan pegawai baik dari aspek kualitas maupun jumlah, sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta menunjukkan sejauh mana tugas-tugas tersusun dan dijalankan untuk mengatur pekerjaan seseorang (Heriyanti et al., 2022).
Oleh karena itu, kinerja mencerminkan kesanggupan individu maupun kelompok dalam menuntaskan kegiatan sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.
Motivasi kerja menjadi salah satu faktor internal yang mendorong karyawan untuk berprestasi secara optimal. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja sekadarnya, yang berisiko menghambat target operasional perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan memicu rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Rahayu & Dahlia, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

Received 10-07-2026; Revised 10-10-2026; Accepted 12-10-2026; Available Online 18-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0

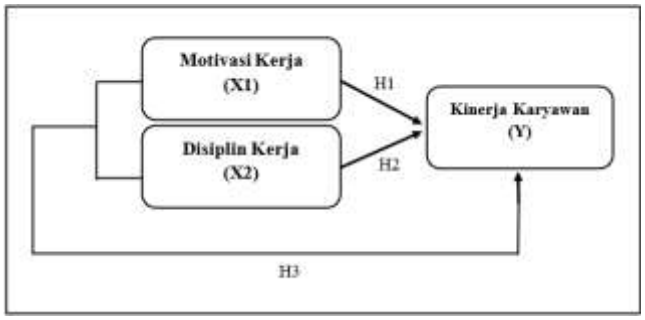
terhadap kierja karyawan, di mana dorongan berupa apresiasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kompensasi yang adil menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka.
Selain motivasi, faktor disiplin kerja memegang peranan vital sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan dan norma perusahaan. Disiplin merupakan instrumen untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan keteraturan dalam proses bisnis. Tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak hanya mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap waktu kerja, tetapi juga menjamin setiap pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) demi menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi. Penelitian terdahulu oleh Pratama & Setiawan, 2023, menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang kontribusi dominan dalam menekan tingkat kesalahan kerja dan menjaga konsistensi pencapaian target operasional. Sebaliknya, penurunan tingkat kedisiplinan berbanding lurus dengan penurunan mutu keluaran kerja. Berdasarkan pengamatan pada PT. XYZ, ditemukan masalah kinerja berupa selisih antara target dan hasil nyata. Kendala pada manajemen waktu dan kedisiplinan ini menunjukkan bahwa motivasi serta disiplin kerja karyawan perlu dievaluasi lebih mendalam guna menjaga stabilitas kinerja. Temuan ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi konseptual pada penelitian ini bertujuan untuk menyampaikan penjelasan konseptual mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penguatan kajian konseptual ini didukung oleh fenomena empiris pada sektor industri tekstil dan apparel nasional. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) serta Badan Pusat Statistik (BPS), produktivitas dan daya saing industri manufaktur sangat bergantung pada optimalisasi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mencegah keluar-masuknya pekerja, serta menjaga konsistensi efisiensi kerja. Deskripsi konseptual ini digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan kerangka berpikir dan merumuskan hipotesis penelitian. Penelitian ini berfokus pada optimasi sumber daya manusia pada PT XYZ dengan melibatkan tiga variabel utama, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Motivasi kerja didefinisikan sebagai pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar personel mampu bekerja sama, efektif, dan terintegrasi demi mencapai kepuasan serta tujuan (Febrianita et al., 2023). Motivasi merupakan faktor personal, baik yang bersumber dari eksernal maupun internal, yang menentukan besarnya upaya karyawan dalam merampungkan tugas-tugas mereka (Hanggono, 2024). Batasan operasional variabel ini diukur melalui dimensi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Rivai & Sagala, E, 2011), dengan indikator yang meliputi usaha keras, visi masa depan, ambisi kuat, fokus pada tugas, upaya berkembang, ketekunan, efisiensi penggunaan waktu, serta pemilihan rekan kerja (Zebua et al., 2022). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan pola perilaku dan sikap individu yang menunjukkan kepatuhan serta ketaatan terhadap aturan organisasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Saputro & Muttaqin, 2023). Disiplin kerja berperan penting dalam memicu kesadaran mandiri karyawan agar terhindar dari tindakan lalai saat bekerja, yang diukur melalui dimensi taat terhadap aturan waktu, aturan instansi, dan aturan perilaku pekerjaan. Indikator penentu kedisiplinan ini mencakup ketepatan waktu hadir, ketaatan serta kepatuhan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan kemampuan bekerja etis (Sinambela & Murtaza, 2024). Adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tuntutan tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga memengaruhi kesuksesan jangka panjang perusahaan (Azizah & Prahiawan, 2024). Evaluasi operasional pencapaian kinerja ini ditinjau melalui dimensi kualitas hasil, kuantitas volume *output*, ketepatan waktu alokasi lini masa, efektivitas biaya penggunaan sumber daya, tingkat kemandirian dari pengawasan, dan hubungan interpersonal (Yulianto, 2020). Target populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif pada PT XYZ.
Sejumlah literatur terdahulu mendasari pengembangan topik ini, di antaranya penelitian oleh (Febrianita et al., 2023) yang mengkaji orientasi proses dorongan eksternal dalam motivasi kerja, serta (Saputro & Muttaqin, 2023) yang menguji implementasi tindakan korektif dalam penegakan kedisiplinan. Selain itu, keterkaitan fungsional antara kedisiplinan, motivasi, dan produktivitas juga selaras dengan studi terpisah oleh (Hanggono, 2024), (Sinambela & Murtaza, 2024), serta (Azizah & Prahiawan, 2024). Meskipun memiliki kemiripan topik dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memiliki posisi riset (*research gap*) yang membedakannya secara tegas dari literatur terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada sisi lokasi dan objek penelitian, di mana riset ini mengambil tempat spesifik pada industri tekstil dan custom printing, yaitu karyawan aktif PT XYZ. Objek ini memiliki karakteristik ritme kerja, alur operasional, dan tekanan target yang berbeda dari objek industri retail, perbankan, maupun instansi publik yang mendominasi penelitian terdahulu. Perbedaan kedua terletak dari sisi metodologi, di mana analisis dibangun dengan mengintegrasikan secara simultan pengaruh motivasi (sebagai pendekatan personal-

psikologis) dan disiplin kerja (sebagai pendekatan aturan-organisasional) untuk melihat sintesis dampaknya terhadap kualitas serta kuantitas kinerja nyata karyawan secara terukur.

Secara teoritis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menempatkan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent*), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Kinerja karyawan yang superior ditentukan oleh besarnya dorongan motivasi serta ketegasan disiplin yang berlaku di lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi mengondisikan karyawan untuk menyalurkan energi secara produktif dan berorientasi tugas, sementara tingginya kedisiplinan memastikan seluruh operasional berjalan efisien, minim deviasi, dan konsisten pada target lini masa perusahaan. Alur konseptual hubungan kausalitas ini mengasumsikan bahwa variabel X1 dan X2 masing-masing, maupun secara bersama-sama, diduga memberikan dampak signifikan terhadap variabel Y.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar I. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H01 : Diduga Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Hal : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT XYZ.

H02 : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PT XYZ.

Ha2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT XYZ.

H03 : Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Ha3 : Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT XYZ.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan kausalitas guna menguji serta membuktikan signifikansi pengaruh antarvariabel secara numerik dan statistik. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang bersumber langsung dari hasil penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang disebarkan secara online melalui *Google Forms* dengan periode April 2026 - Juni 2026, dikombinasikan dengan teknik observasi lapangan serta studi dokumentasi melalui kutipan buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Pemilihan PT XYZ sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan strategis terhadap dinamika operasional industri tekstil dan *custom printing* yang menuntut volume kerja tinggi, ketepatan waktu, serta efisiensi beban kerja nyata. Karakteristik operasional tersebut menjadikan perusahaan ini sebagai representasi yang relevan untuk menganalisis fenomena motivasi dan kedisiplinan kerja dalam memengaruhi performa kinerja karyawan. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif pada PT XYZ. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, prosedur penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sumber data asli (Sari Peni Arum, 2021) (Sugiyono, 2023). Melalui pendekatan tersebut, ditetapkan jumlah sampel akhir dalam survei lapangan ini sebanyak 70 responden yang memenuhi kriteria kualifikasi secara penuh dan valid. Kegiatan operasionalisasi variabel dilakukan dengan menguraikan konsep teoretis ke dalam indikator yang konkret dan terukur menggunakan instrumen Skala Likert (Suhardi, 2023). Uji simultan (uji F) diimplementasikan untuk membuktikan apakah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\mathbf{n = N}$$

N (Jumlah Populasi) = 70 Responden

n (Jumlah Sampel)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data 70 responden yang merupakan karyawan yang sedang bekerja di PT XYZ, terdapat 13 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 18,6% dan 57 responden perempuan dengan persentase 81,4%. Penelitian ini bersifat kuantitatif, datanya didapatkan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian ini guna mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. Analisa data menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Sebagaimana pendapat oleh (Ghozali, 2018), pengujian validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur yang sah. Untuk menguji validitas, penelitian ini mengacu pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% untuk menilai keabsahan pernyataan dalam kuesioner, dengan:

$$\mathbf{df = N - 2 = 70 - 2 = 68}$$

Dalam uji validitas menyertakan rumus df yang dimana sampel dikurang 2 yaitu mempunyai hasil 68, maka hasil yang diperoleh r tabel 0,235.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Person Correlation (Rhitung)	Product Moment (Rtabel) / Keterangan
X1.1	0,738	0,235 / Valid
X1.2	0,692	0,235 / Valid
X1.3	0,714	0,235 / Valid
X1.4	0,606	0,235 / Valid
X1.5	0,623	0,235 / Valid
X1.6	0,744	0,235 / Valid
X1.7	0,676	0,235 / Valid
X1.8	0,723	0,235 / Valid
X1.9	0,653	0,235 / Valid
XI.10	0,661	0,235 / Valid
X2.1	0,669	0,235 / Valid
X2.2	0,639	0,235 / Valid
X2.3	0,702	0,235 / Valid
X2.4	0,811	0,235 / Valid
X2.5	0,608	0,235 / Valid
X2.6	0,799	0,235 / Valid
X2.7	0,729	0,235 / Valid
X2.8	0,671	0,235 / Valid
X2.9	0,748	0,235 / Valid
X2.10	0,758	0,235 / Valid
Y.1	0,813	0,235 / Valid
Y.2	0,566	0,235 / Valid
Y.3	0,759	0,235 / Valid
Y.4	0,659	0,235 / Valid
Y.5	0,811	0,235 / Valid
Y.6	0,759	0,235 / Valid
Y.7	0,689	0,235 / Valid
Y.8	0,817	0,235 / Valid
Y.9	0,783	0,235 / Valid
Y.10	0,754	0,235 / Valid

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Ditinjau pada Tabel 4, menunjukkan setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Tiap-tiap pernyataan menghasilkan nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) > nilai r tabel (0,235). Oleh karena

itu, seluruh butir pernyataan yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dikategorikan valid dan digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa pernyataan pada tiap indikator yang disarankan kuesioner konsisten, maka dilakukan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas dikemukakan oleh (Ghozali, 2021) merupakan alat untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dianggap memenuhi syarat apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Apabila nilai kurang dari 0,70, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10 item	0,868	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	10 item	0,884	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,907	Reliable

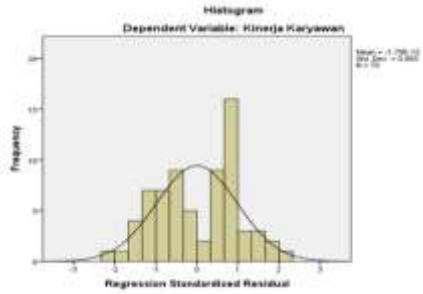
Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Masing-masing indikator pada ketiga variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakkan dapat dikategorikan sebagai reliabel, karena seluruh variabel menunjukkan tingkat konsisten internal yang reliabel untuk mengukur opini responden.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

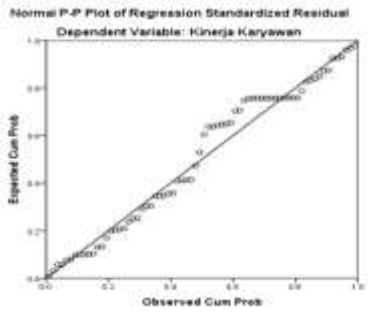
Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan dalam model regresi menyebar secara normal. Pengujian normalitas dilakukan guna memastikan bahwa distribusi data sesuai dengan karakteristik berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan metode grafik dan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, serta pengambilan keputusan adalah nilai Sig dengan ketentuan bahwa data dinyatakan normal apabila nilai Sig. melebihi 0,05, dan tidak normal jika Sig. < 0,05.



Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Gambar II. Uji Normalitas Metode Grafik Histogram

Berdasarkan hasil output grafik histogram, terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk pola menyerupai lonceng (simetris) tanpa adanya kemiringan yang ekstrem (*skewness*). Pola kurva yang seimbang dan tidak condong ke salah satu sisi ini mengindikasikan bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan dinyatakan berdistribusi secara normal.



Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Gambar III. Uji Normalitas Metode Grafik Histogram

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik *Normal Probability Plot* (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*), terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Meskipun terdapat beberapa titik yang memiliki jarak dari garis diagonal, simpangan tersebut masih relatif dekat dan tidak menunjukkan pola ekstrem. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Normalitas dengan Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	OE-7
	Std. Deviation	,98540068
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,059
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,042
Asymp Sig. (2-tailed)		,228

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) yang harus lebih besar dari 0,05 (a= 5%) agar data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,228 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

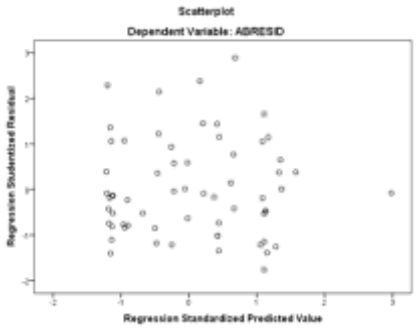
Menurut (Ghozali, 2021) uji heteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan dengan metode grafik glejser dan *scatterplots*.

Tabel 4. Hasil Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardizesd Coefficients		Standardizesd Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
(constants)	5,333	2,051		2,601	,011
Motivasi Kerja	,022	,053	,006	,036	,972
Disiplin Kerja	-,058	,063	-,155	-,922	,360

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, karena kedua variabel independen terhadap absolut residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.



Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Gambar IV. Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik *Scatterplots*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplots* menyebar seacar acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat diartikan bahwa sampel yang digunakkan terbatas dari gejala heteroskedastisitas atau sampelnya bersifat homogen.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniearitas digunakan untuk melihat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik tidak akan memiliki korelasi. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau nilai VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10.00 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.10, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan korelasi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,513	1,948
Disiplin Kerja (X2)	0,513	1,948

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Nilai toleransi untuk variabel motivasi kerja (X1) maupun variabel disiplin kerja (X2) masing-masing memiliki nilai 0,513 dan 1,948, menurut temuan uji multikolinearitas. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Parsial (T)

Pengaruh parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinilai dengan uji t. Pengaruh dianggap signifikan jika Sig < 0,05, dan tidak signifikan jika Sig > 0,05.

Diketahui, rumus t tabel: T tabel : (a/2 ; n-k-1)
: (0,05/2 ; 70-2-1)
: 0,025 ; 67
: 1,996

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardizesd Coefficients		Standardizesd Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
(constants)	-2,385	4,122		-,579	,565
Motivasi Kerja	,484	,107	,458	4,513	,000
Disiplin Kerja	,518	,126	-,415	4,092	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung 4,513 > 1,996 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Begitupula dengan disiplin kerja (X2), nilai t hitung 4,092 > 1,996 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

4.4.2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model secara bersamaan, jika nilai Sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh.

Diketahui rumus f tabel : F tabel : (k ; n-k)
: (2 ; 70-2)
: 2 ; 68
: 3,13

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA [a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	1349,396	2	674,698	61,246	,000 [b]
	Residual	738,089	67	11,016		
	Total	2087,486	69			
a. Depent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivas Kerja						

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Nilai F yang dihitung adalah 61,246 dan nilai signifikansi adalah 0.000, seperti yang terlihat pada tabel uji F di atas. Dengan demikian, nilai F hitung 61,246 lebih besar > dari nilai F tabel 3.13, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hal ini, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi, uji koefisien determinasi merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memberikan penjelasan tentang bagaimana variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berhubungan satu sama lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	,747[a]	,558	,552	3,683
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R *square* Motivasi Kerja (X1) 0,558 atau 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan 55,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	,734[a]	,539	,532	3,762
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R *square* Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,539 atau 53,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	,804[a]	,646	,636	3,319
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Berdasarkan data pada tabel tersebut besaran nilai R *Square* adalah sebesar 0,646 (64,6%). Temuan ini memberikan gambaran bahwa variasi pada Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan sebesar 64,6%. Adapun sisa pengaruhnya, yaitu sebesar 35,4%, merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.4.4. Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardizesd Coefficients		Standardizesd Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
(constants)	-2,385	4,122		-,579	,565
Motivasi Kerja	,484	,107	,458	4,513	,000
Disiplin Kerja	,518	,126	-,415	4,092	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: (Data diolah SPSS versi 20, 2026)

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka diperoleh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,484 dan 0,518, dengan konstanta -2,385, menurut uji regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam tabel diatas. Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$\boldsymbol{\gamma = \alpha + \beta 1 X 1 + \beta 2 X 2 + \mathrm{e}}$$

$$\mathbf{Y = 2{,}358 + 0{,}484(X1) + 0{,}518(X2) + } \boldsymbol{e}$$

Berdasarkan perumusan diatas, maka model regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (-2,358): Menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai konstan atau nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -2,358.
2. Koefisien Regresi X1 (0,484): Bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,484 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Regresi X2 (0,518): Bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu-satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5. Pembahasan Hasil Peneltian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ. Penelitian melibatkan 70 responden yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan *Google Forms*. Setelah seluruh data terkumpul, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahap awal analisis meliputi pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model penelitian. Setelah seluruh persyaratan terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui

pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antar variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X1). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,513 > 1,996) dan nilai signifikansi adalah 0.000 < 0.05, Oleh karena itu, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Ha diterima, Ho ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X1). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,092 > 1,996) dan nilai signifikansi adalah 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Ha diterima, Ho ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai F hitung lebih besar > daripada F tabel (61,246 > 3,13), signifikansi 0,000 < 0,05 (Ho ditolak, dan Ha diterima). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R *square* 64,6% atau 0,646. Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja untuk menjaga stabilitas kerja pada Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ" maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji T parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunya nilai t hitung sebesar 4,513 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai t hitung 4,513 > 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, oleh karena itu, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Uji T parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,092 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai t hitung 4,092 > 1,996 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, oleh karena itu variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Uji F simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan menunjukkan bahwa nilai F yang hitung adalah 61,246 dan nilai signifikansi adalah 0.000. Dimana nilai t hitung 61,246 > 3,13 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh besar dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan, Ha diterima dan Ho ditolak.

5.2. Saran

Mengacu pada hasil temuan tersebut, pihak manajemen PT XYZ disarankan untuk melakukan upaya berkelanjutan dalam memelihara serta meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Langkah praktis yang dapat diambil antara lain melalui pemberian penghargaan berbasis prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta penyediaan program pelatihan terstruktur demi pengembangan kompetensi. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada bidang kajian manajemen sumber daya manusia, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar serta mengintegrasikan variabel independen relevan lainnya yang belum terakomodasi dalam model regresi ini.

REFERENSI

Azizah, Ji. N., & Prahiawan, W. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business Technology and Economics*, *1*(3), 121–130.

Dr. Budi Yulianto, M. K. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*.

Febrianita, Hendra Saputro, A., & Herlinawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MAsplast Poly Film). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2871–2879. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1744

Hanggono, B. (2024). Peran Strategis Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, *3*(1), 19–28. https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.128

Heriyanti, Apriani, F., & Rande, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenagakerja Kota Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *1*(3), 29–50. https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50

Rahayu, S., & Dahlia. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. *6*(1), 370–386.

Rivai, V., & Sagala, E, J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(4), 1563–1572. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385

Sari Peni Arum, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, *1*(1), 182–189.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sinambela, L. N., & Murtaza. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat. *Journal Economica*, *XI*(2), 367–3751.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 1417–1435. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967