

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. CIPTA NIAGA SEMESTA (MAYORA GROUP) DI LAMPUNG TENGAH

Safrudin¹⁾ Bambang Suhada²⁾ Marhaban Sigalingging³⁾
ndinndz27@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja merupakan cerminan sumber daya manusia yang baik dan mampu mendorong dalam perkembangan instansi atau perusahaan yang dikelolanya, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengkaji tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) yang ada di Lampung Tengah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji baik secara parsial maupun secara simultan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja. Adapun desain dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang disempurnakan dengan indikator-indikator pilhan yang dijabarkan oleh peneliti menjadi angket kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 50 pegawai yang mewakili berdasarkan perhitungan rumus dan teknik sampling memakai *Stratified Random Sampling*. Dan teknik analisis data memakai uji validitas instrumen, reliabilitas, dan uji regresi linier berganda dengan keputusan menggunakan parsial t, uji simultan f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat membentuk dasar bagi disiplin kerja yang kuat di organisasi. Organisasi yang memotivasi karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan mendukung pengembangan keterampilan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang memupuk disiplin kerja. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien.

Kata kunci: Motivasi kerja, kinerja karyawan, dan Disiplin kerja.

Abstract

Work discipline is a reflection of good human resources and is able to encourage the development of the agency or company it manages, so in this study the researcher examines the work discipline of employees at PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) in Central Lampung.

The aim of this research is to examine both partially and simultaneously the relationship between work motivation and employee performance regarding work discipline. The design of this research uses a quantitative method that is refined with selected indicators that are described by the researcher into a questionnaire that is distributed to 50 representative employees based on formula calculations and sampling techniques using Stratified Random Sampling. And data analysis

techniques use instrument validity, reliability, and multiple linear regression tests with decisions using partial t, simultaneous f test, and coefficient of determination.

The results of this research prove that work motivation and employee performance can form the basis for strong work discipline in an organization. Organizations that motivate employees, provide recognition for good performance, and support skill development can create a positive work environment that fosters work discipline. On the other hand, employees who are motivated and have good performance tend to be more disciplined in carrying out their duties efficiently.

Key words: *Work motivation, employee performance, and work discipline*

PENDAHULUAN

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Cipta Niaga Semesta (CNS) Di Lampung Tengah masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, masih banyak karyawan yang ke kantor, menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, dan pulang begitu saja. Pekerjaan yang dilakukan hanyalah bersifat rutinitas. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan, yang menyebabkan munculnya masalah di departemen *accounting* karena adanya ketidaksesuaian antara barang yang dipesan dengan barang yang dikirim. Selain itu, karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota, bermain HP saat Jam Kerja dan mengganti *shift* seenaknya. Dari penelitian langsung juga di dapati tingkat absensi karyawan di PT. CNS Di Lampung Tengah sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat absensi karyawan/i PT CNS Di Lampung Tengah

No	Bulan	Data Absensi Fingerprint PT. MAYORA			Total Kehadiran
		Hadir	Izin	Alpha	
1	Juni	100	1	0	99
2	Juli	100	0	1	99
3	Agustus	100	0	1	99
4	September	100	0	0	100
5	Oktober	100	0	1	99
6	November	100	0	1	99
7	Desember	100	0	1	99
8	Januari	100	1	0	99
9	Februari	100	1	1	98
10	Maret	100	1	0	99
11	April	100	-	-	-
12	Mei	100	9	3	88
Persentase %			13,0%	9,0%	13,1%

Sumber: PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group), 2022.

Dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa tingkat kehadiran secara keseluruhan adalah 100% akan tetapi jika meninjau dari tabel 1 di atas bahwa tingkat absensi pada tahun 2022-2023 masih belum memenuhi expektasi dari standar penetapan tidak lebih dari >10% yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata jumlah persentase dari absensi karyawan yang seharusnya 100% tiap bulannya. sedangkan pada realitanya dari total kehadiran dalam 12 bulan melampaui dari standar tersebut yaitu 13,1%. Hal ini terjadi lonjakan ketidakhadiran pada akhir bulan april dan awal bulan mei mengalami cuti bersama, Hal ini dikarenakan adanya hari besar dan cuti bersama.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang di hadapi :

- a. Total kehadiran masih belum memenuhi expektasi dari standar yaitu kurang dari >10% yang ditetapkan oleh perusahaan, rata-rata jumlah persentase dari absensi karyawan yang seharusnya 100% tiap bulannya, pada realitanya dari total kehadiran dalam 12 bulan melampaui dari standar tersebut yaitu 13,1%.
- b. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan
- c. Karyawan juga dapat melakukan absen di kantor yang berbeda kota
- d. Bermain HP saat Jam Kerja
- e. Mengganti shift seenaknya.

Sehingga dapat dirumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah?
- b. Adakah Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah?
- c. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah?

KAJIAN TEORITIK

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah “suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan” (Jaya, I., & Ningsih, S. (2018: 21).

Setiap manajer yang bertanggung jawab di bidang sumber daya manusia hendaknya “memperhatikan hal-hal seperti perekrutan pegawai, mempertahankan pegawai, pengembangan pegawai, menjaga ketaatan dan ketertiban antar pegawai serta meningkatkan kapasitas manajemen manajemen perusahaan” (Harisha, A. I., & Prasetio, A. P. (2023: 42).

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari tugas manajer dalam “pengorganisasian, manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas seperti mewawancarai calon karyawan, mengorientasi karyawan baru, mengevaluasi kinerja, merancang program pelatihan dan kompensasi, dan lain sebagainya” (Putri, A. C. (2021:117).

Dari definisi para ahli diatas dapat disintesisakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM mencakup pembinaan, pengembangan, pengelolaan kompensasi, keselamatan kerja, hubungan pekerja, dan hubungan industrial untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja karyawan “memegang pengaruh penting dalam keberhasilan organisasi karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan pada perusahaan dan organisasi”. (Firnanda, R., & Yuwono, S. (2021: 52),

Motivasi sebagai suatu “proses yang mengarahkan, menopang atau menopang serta menghasilkan tingkah laku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Motivasi merupakan indikator penting bagi karyawan agar lebih puas dalam melakukan aktivitasnya. Motivasi Kerja dapat dijadikan sebagai motivator dalam diri manusia dan dapat memandu perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya” (Endra, T. S. S. (2022:218).

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan

Ambarita et al. (2019: 42), kinerja merupakan “suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif dan positif dari suatu kebijakan operasional yang diambil”.

Kinerja adalah merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan, Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020:40)

Lebih jelasnya, kinerja atau prestasi kerja adalah: “Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut istilah (*performance appraisal*) (Ashal 2020: 223).

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian tersebut biasa menjadi apresiasi perusahaan dan menjadi nilai tambah dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Disiplin Kerja

Afandi (2018: 13), Disiplin kerja merupakan “suatu cara untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Memang dengan kedisiplinan yang tinggi maka pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah

ditentukan". Disiplin adalah suatu sikap kemauan dan kesediaan untuk taat dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020:40).

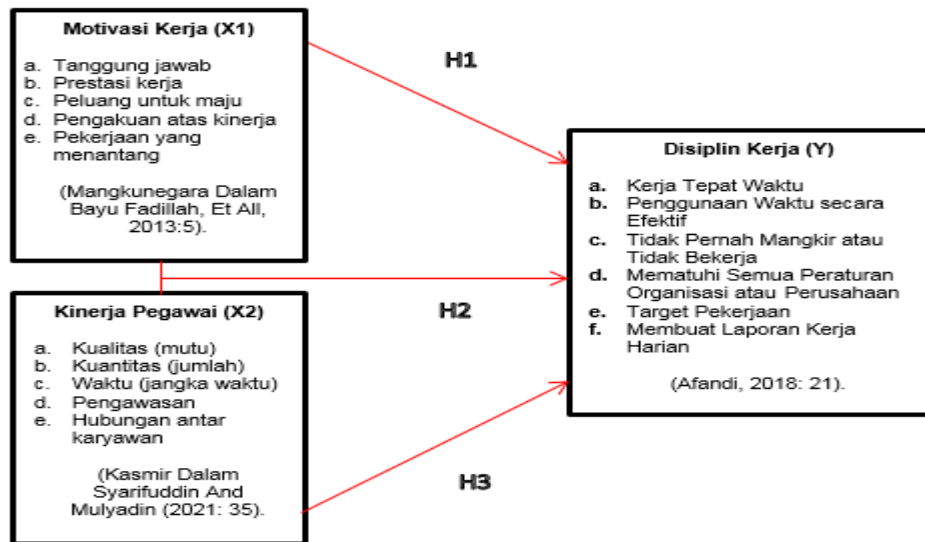
Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018: 129) menyatakan bahwa, "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya, Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat, Oktaviana, R. (2022).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Kerangka Pikir

1. Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Atas dasar uraian tersebut diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
2. Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja
Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian tersebut biasa menjadi apresiasi perusahaan dan menjadi nilai tambah dari pekerjaan yang dilaksanakan. Atas dasar uraian tersebut diduga Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
3. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja
Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Atas dasar uraian tersebut diduga Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual atau kerangka penelitian sebagai berikut:



Dengan Hipotesis sebagai berikut:

H₁ : X₁ -Y = Motivasi memiliki Pengaruh positif dan signifikan dengan disiplin kerja

H₂ : X₂ -Y = Kinerja karyawan memiliki Pengaruh positif dan signifikan dengan disiplin kerja

H₃ : X₃ -Y = Secara simultan Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Untuk menguji pengaruh antara variabel (X) dan (Y) yakni Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah, maka alat uji yang digunakan adalah SPSS *Statistic 25*.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah yang berjumlah 100 orang.

Sampel

Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah. Sehingga dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan rumus slovin yaitu:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Seluruh Populasi
 e = Toleransi Error

Melalui rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100.(10\%)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100(0,1)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100.(0,01)$$

$$n = 100 / (1 + 1)$$

$$n = 100/ (2)$$

n = 50 atau dibulatkan menjadi 50 pegawai dan perawat yang mewakili sebagai sampel dalam riset ini

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* yaitu dengan melakukan pembagian populasi dalam beberapa sub kelompok atau disebut strata tingkatan, (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. Data pengambilan sampel pegawai yang ada di PT. Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Lampung Tengah

Nama Unit/Bagian/Bidang	Populasi	Purposi	Jumlah Sampel
Asisten Operasional Manager (AOM)	1	1/100x50	0,50
General Legder (GL)	1	1/100x50	0,50
Personila General Affair (PGA)	1	1/100x50	0,50
Kepala Gudang	1	1/100x50	0,50
Admin Fakturis	2	2/100x50	1,00
Admin Kasir	2	2/100x50	1,00
Admin Sales	2	2/100x50	1,00
Admin OS	1	1/100x50	0,50
Admin Logistik	1	1/100x50	0,50
Admin Gudang	1	1/100x50	0,50
Helper Gudang	20	20/100x50	10,00
Driver Kanvas Luar Kota (Klk)	14	14/100x50	7,00
Driver Kanvas Dalam Kota (Kdk)	14	14/100x50	7,00
Spv Sales Marketing	6	6/100x50	3,00
Sales Dalam Kota	10	10/100x50	5,00
Sales Luar Kota	10	10/100x50	5,00
Sales Taking Order (To)	4	4/100x50	2,00
Sales Motoris	5	5/100x50	2,50
Security	3	3/100x50	1,50
Office Boy	1	1/100x50	0,50

Nama Unit/Bagian/Bidang	Populasi	Purposi	Jumlah Sampel
TOTAL	100		50,00=50

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Motivasi Kerja

Berikut ini dapat diketahui pada uji validitas instrumen variabel motivasi kerja setiap item pernyataan sebanyak 20 item, diperoleh dari (*corrected item-total correlation*) mempunyai angka lebih besar bila dibandingkan dengan $r_{\text{tabel}}(50; 0,05) = 0.2732$.

Tabel 8. Hasil Uji validitas instrumen motivasi kerja (X₁)

Item-Total Statistics					Interprestasi
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	81.51	61.422	.297	.917	Sahih
Pernyataan2	81.47	59.588	.436	.914	Sahih
Pernyataan3	81.14	58.708	.625	.910	Sahih
Pernyataan4	81.27	57.949	.640	.909	Sahih
Pernyataan5	81.12	59.610	.556	.911	Sahih
Pernyataan6	81.57	59.583	.407	.915	Sahih
Pernyataan7	81.22	59.094	.570	.911	Sahih
Pernyataan8	81.06	58.267	.660	.909	Sahih
Pernyataan9	81.02	58.062	.726	.908	Sahih
Pernyataan10	81.06	56.934	.727	.907	Sahih
Pernyataan11	81.22	58.511	.599	.910	Sahih
Pernyataan12	81.18	57.570	.685	.908	Sahih
Pernyataan13	81.24	59.147	.573	.911	Sahih
Pernyataan14	81.14	58.458	.654	.909	Sahih
Pernyataan15	81.12	57.985	.703	.908	Sahih
Pernyataan16	81.31	59.550	.521	.912	Sahih
Pernyataan17	81.12	58.485	.608	.910	Sahih
Pernyataan18	81.04	59.623	.544	.912	Sahih
Pernyataan19	81.55	58.586	.416	.917	Sahih
Pernyataan20	81.31	58.425	.548	.912	Sahih

Sumber: SPSS vs 24. Di Lampiran. 2024

Uji Validitas Kinerja karyawan

Pada uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan setiap item pernyataan sebanyak 20 item, diperoleh dari (*corrected item-total correlation*) mempunyai angka lebih besar bila dibandingkan dengan $r_{tabel}(50; 0,05) = 0.2732$.

Tabel 9. Hasil Uji coba validitas instrumen Kinerja karyawan (X₂)

Item-Total Statistics					Interprestasi
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	77.62	68.812	.694	.918	Sahih
Pernyataan2	77.60	70.776	.458	.922	Sahih
Pernyataan3	77.82	70.069	.508	.921	Sahih
Pernyataan4	77.76	68.268	.673	.918	Sahih
Pernyataan5	77.98	68.020	.566	.920	Sahih
Pernyataan6	77.92	66.647	.639	.919	Sahih
Pernyataan7	78.08	69.463	.541	.921	Sahih
Pernyataan8	78.14	67.184	.577	.921	Sahih
Pernyataan9	77.92	68.606	.626	.919	Sahih
Pernyataan10	77.62	70.853	.431	.923	Sahih
Pernyataan11	77.76	69.043	.633	.919	Sahih
Pernyataan12	77.58	67.596	.722	.917	Sahih
Pernyataan13	77.40	70.000	.564	.920	Sahih
Pernyataan14	77.88	70.679	.436	.923	Sahih
Pernyataan15	77.66	69.821	.571	.920	Sahih
Pernyataan16	77.92	69.504	.605	.919	Sahih
Pernyataan17	77.92	68.279	.730	.917	Sahih
Pernyataan18	77.88	68.353	.619	.919	Sahih
Pernyataan19	77.84	68.994	.660	.918	Sahih
Pernyataan20	77.80	69.510	.613	.919	Sahih

Sumber: SPSS vs 24. Di Lampiran. 2024

Uji Validitas Disiplin kerja

pada uji validitas instrumen variabel Disiplin kerja karyawan setiap item pernyataan sebanyak 20 item, diperoleh dari (*corrected item-total correlation*) mempunyai angka lebih besar bila dibandingkan dengan $r_{tabel}(50; 0,05) = 0.2732$.

Tabel 10. Hasil Uji coba validitas instrumen Disiplin kerja (Y)

Item-Total Statistics					Interprestasi
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	82.94	70.466	.681	.949	Sahih
Pernyataan2	82.88	69.659	.821	.946	Sahih
Pernyataan3	82.82	70.559	.769	.947	Sahih
Pernyataan4	83.04	71.549	.646	.949	Sahih
Pernyataan5	82.84	71.525	.716	.948	Sahih
Pernyataan6	82.78	71.685	.697	.948	Sahih
Pernyataan7	82.82	70.681	.715	.948	Sahih
Pernyataan8	82.90	71.194	.714	.948	Sahih
Pernyataan9	82.92	70.973	.742	.948	Sahih
Pernyataan10	82.82	71.947	.718	.948	Sahih
Pernyataan11	83.00	72.408	.582	.950	Sahih
Pernyataan12	82.84	70.709	.755	.947	Sahih
Pernyataan13	82.86	71.511	.637	.949	Sahih
Pernyataan14	82.94	72.996	.540	.950	Sahih
Pernyataan15	82.98	71.285	.649	.949	Sahih
Pernyataan16	83.14	71.551	.627	.949	Sahih
Pernyataan17	83.02	72.469	.622	.949	Sahih
Pernyataan18	83.08	70.932	.688	.948	Sahih
Pernyataan19	83.02	71.285	.703	.948	Sahih
Pernyataan20	83.06	71.853	.665	.949	Sahih

Sumber: SPSS vs 24. Di Lampiran. 2024

Hasil Reliabilitas

Mengacu pada teori sebelumnya, jika nilai reliabel diatas 0,06, maka data tersebut ialah reliabel, dan berikut ini ringkasannya:

Tabel 11. Hasil Ringkasan Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Motivasi Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	Reliabel

Sumber: SPSS vs 24. Di Lampiran. 2024.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda dan Parsial (t)

Tabel 15. Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.295	7.770		1.454	.153
	Motivasi Kerja	.242	.131	.219	1.853	.070
	Kinerja Karyawan	.675	.120	.663	5.618	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran. 2024

Persamaan model regresi bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dengan perolehan hasil seagair berikut:

$$\hat{Y} = 11,295 + 0,242X_1 + 0,675X_2 + et$$

- Motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > 1,853$ $t_{tabel} = (50; 0,05 = 1,67)$ dan nilai signifikan 0,070, artinya bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.
- Kinerja karyawan mempunyai nilai $t_{hitung} > 5,618$ $t_{tabel} (50;0,05= 1,67)$ dengan nilai signifikan 0,000, artinya secara parsial kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

2. Uji Simultan (f)

Tahap kali ini peneliti menginterpretasikan hasil uji secara bersama-sama, diantaranya:

Tabel 16. Hasil Uji simultan (f) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2708.344	2	1354.172	55.050	.000 ^b
	Residual	1156.156	47	24.599		
	Total	3864.500	49			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran. 2024

Dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} 50,050 >$ dari $F_{tabel} 3,20$, dan nilai signifikan sebesar 0,000.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 17. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.688	4.960

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 24 di Lampiran. 2024

Menunjukkan bahwa dari *model summary* R^2 bernilai 0,701 (70,1%) sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 70,1% dan lainnya 29,9% oleh variabel luar yang di teliti oleh penulis.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian diatas dengan analisa regresi berganda dan uji parsial (t) dapat di lihat bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja secara parsial. Artinya bahwa jika menggabungkan disiplin kerja dan motivasi kerja, tempat kerja dapat menjadi produktif dan efisien. Disiplin memberikan struktur dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, sementara motivasi memberikan dorongan positif untuk bekerja. Untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, kedua komponen saling melengkapi.

2. Pengaruh Kinerja karyawan dengan Disiplin kerja

Dari hasil penelitian diatas juga didapat hasil kinerja karyawan mempunyai nilai yang signifikan dan artinya secara parsial kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa Organisasi yang berhasil seringkali mendorong keseimbangan yang baik antara motivasi karyawan dan penerapan disiplin kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan dan disiplin kerja saling memperkuat; karyawan yang produktif cenderung memiliki disiplin yang tinggi, sedangkan karyawan yang produktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.

3. Pengaruh Secara simultan Motivasi kerja dan Kinerja karyawan terhadap Disiplin kerja

Dari hasil analisis secara simultan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja, artinya bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat membentuk dasar bagi disiplin kerja yang kuat di organisasi. Organisasi yang memotivasi karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan mendukung pengembangan keterampilan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang memupuk disiplin kerja. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja baik cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan maksudnya adalah jika menggabungkan disiplin kerja dan motivasi kerja, tempat kerja dapat menjadi produktif dan efisien. Disiplin memberikan struktur dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, sementara motivasi memberikan dorongan positif untuk bekerja. Untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, kedua komponen saling melengkapi.
2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja maksudnya ialah jika sebuah organisasi yang berhasil seringkali mendorong keseimbangan yang baik antara motivasi karyawan dan penerapan disiplin kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan dan disiplin kerja saling memperkuat; karyawan yang produktif cenderung memiliki disiplin yang tinggi, sedangkan karyawan yang produktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.
3. Secara bersamaan apabila motivasi kerja dan kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja artinya bahwa kinerja dan motivasi karyawan dapat membentuk dasar disiplin kerja yang kuat di perusahaan. Organisasi yang memotivasi karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan mereka, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong disiplin kerja.

SARAN

1. Disarankan kepada pimpinan bahwa motivasi kerja sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan ketika bekerja dan setiap individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan tersebut sudah sesuai atau bahkan melebihi harapan secara keseluruhan.
2. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian tersebut biasa menjadi apresiasi perusahaan dan menjadi nilai tambah dari pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai atau bahkan melebihi harapan.
3. ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut sudah menunjukkan hasil yang optimal dan perlunya dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of work discipline on employee performance in the office of public appraisal services herly, ariawan and partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39–46. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Publishing 2018).

- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertahanan nasional (Bpn) kota pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.97>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh work from home terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor imigrasi kelas i khusus tpi medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.223-242>
- Dharmawan, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 49-58
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dazzel yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Firnanda, R., & Yuwono, S. (2021). *Motivasi Kerja Pada Karyawan Yang Menjalani Long Distance Marriage* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt kota jati furindo jepara. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 19(1), 89–106. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.664>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada pt kao indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v2i1.728>
- Putri, A. C. (2021). Pengaruh job description, pengalaman dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan kober mie setan surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 117–127. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.35>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Inti kebun sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Matahari jaya internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Internet : [https://nicelocal.id/bandar-Lampung/business/pt cipta niaga semesta mayora group/](https://nicelocal.id/bandar-Lampung/business/pt%20cipta%20niaga%20semesta%20mayora%20group/)