

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan****PP. Komit Prima Teknik****Anggita Prameswari<sup>1\*</sup>, N. Lilis Suryani<sup>2</sup>**Program Studi Manajemen<sup>1</sup>, Universitas Pamulng<sup>2</sup>  
anggitaprameswari37@gmail.com, dosen00437@unpam.ac.id

Received 17/09/2025 | Revised 20/10/2025 | Accepted 22/11/2025

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Komit Prima Teknik. Metode penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik, yang ditandai dengan hasil Uji T diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,317 > 2,012). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik, yang ditandai dengan hasil Uji T diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,216 > 2.102). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik, yang ditandai dengan hasil Uji F diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (8,907 > 3,20). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Work Motivation on Employee Performance, to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance and to determine Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Komit Prima Teknik. The research method is quantitative. The sample used in this study was 50 respondents. The analysis method used is a simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results of the study indicate that: 1) Work Motivation has a significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik, which is indicated by the results of the T Test obtained a calculated t value > t table or (3.317 > 2.012). This is also reinforced by a significant value of 0.000 < 0.05. 2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik, which is indicated by the results of the T Test obtained a calculated t value > t table or (4.216 > 2.102). This is reinforced by a significant value of 0.000 < 0.05. 3) Work Motivation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik, which is indicated by the results of the F Test obtained a calculated f value > f table or (8.907 > 3.20). This is also reinforced by a significant value of 0.000 > 0.05.*

**Keywords:** Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Peran Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah asset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu berharap dengan sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian, mengingat peran yang besar dalam suatu organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pencapaian tujuan. Komit Prima Tenik merupakan salah satu perusahaan Supllier yang bergerak di bidang perdagangan yang bekerjasama dengan Circle K. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, PT. Komit Prima Teknik selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya pelayanan dan penawaran kepada konsumen tertarik dan memuaskan konsumen, serta dapat hasil yang tinggi terhadap Circle K, menurut hasil pra survey yang telah dilakukan terhadap ibu Anna Mardiana selaku Owner perusahaan ternyata kualitas pelayanan dari PT. Komit Prima Teknik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan tersebut yang bekerja dan umum pun saat ditanya pendapat mereka mengenai kebiasaan karyawan yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga tanpa mempunyai tujuan yang jelas, mereka menganggap hal tersebut sudah biasa dilakukan, mereka menyatakan bahwa mereka tidak terlalu terobsesi untuk menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, sehingga hal ini dinilai oleh pimpinan bahwa karyawan kurang agresif dalam bekerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja karyawan, maka dapat digolongkan ke dalam dua faktor yaitu motivasi dan disiplin kerja. Faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja yaitu faktor kemampuan secara psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan masih dirasa kurang serta faktor motivasi.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain motivasi ada juga disiplin kerja yang mana setiap karyawan memiliki kedisiplinan dalam kerja masing-masing, yaitu dengan mematuhi setiap peraturan yang berada di perusahaan dan selalu taat pada peraturan, ketika kedisiplinan tidak dipatuhi maka tidak ada rasa empati diri terhadap perusahaan. Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu yang dapat menjadi pegawai atau karyawan berperilaku disiplin.

Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin kerja adalah kedisiplinan. Oleh karena itu, dikatakan seorang pegawai atau karyawan disiplin jika menunjukkan sikap dan perilaku. PT. Komit Prima Teknik mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari pencapaian target yang menurun dari 3 tahun terakhir yaitu target. Menurunnya data kinerja ini disebabkan oleh karyawan yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya, tidak sesuai SOP, dan malas-malasan dalam bekerja sehingga pencapaian target tidak maksimal. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta kesempatan berprestasi. Berikut ini adalah tabel karyawan yang mendapatkan bonus 3 tahun terakhir.

karyawan PT. Komit Prima Teknik pada 3 tahun terakhir yang mendapatkan bonus karena selalu mencapi target dan mengisi kehadiran berjumlah 65 orang, sedangkan 93 karyawan tidak ada bonus karena tidak target dan tidak mengisi kehadiran. Dalam indikator disiplin kerja kehadiran dan

keteepatan waktu merupakan hal yang sangat penting.

Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan PT. Tahun 2021 dari indikator terlambat, pulang cepat, dan tanpa keterangan didominasi oleh indikator tanpa keterangan sejumlah 44 orang. Tahun 2022 didominasi oleh indikator terlambat sejumlah 32 orang. Tahun 2023 didominasi oleh indikator tanpa keterangan sejumlah 33 orang. Sehingga secara keseluruhan dalam 3 tahun terakhir terdapat karyawan yang terlambat ada 75 karyawan, pulang cepat ada 57 karyawan, dan tanpa keterangan ada 104 orang. Jika dibiarkan seperti ini terus menerus maka akan berakibat fatal bagi hasil volume PT. Komit Prima Teknik. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2018) "Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya alam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut Bintoro dan Daryonto (2017) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel.

Guna memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian adalah PT. Komit Prima Teknik memiliki kantor yang berlokasi di alamat di JL. Letjen M.T. Haryono kav.10 Jakarta Timur 13330. Operasional variabel penelitian mengacu pada pada atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki versi tertentu. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel ini akan diukur berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Komit Prima Teknik yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah 50 responden yang dipilih adalah karyawan PT Komit Prima Teknik.

Untuk pengumpulan data, digunakan beberapa teknik, seperti observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi. Data akan dianalisis dengan mengelompokkan, mentabulasikan, dan menyajikan data berdasarkan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

Selain itu, digunakan skala likert untuk mengukur tanggapan responden, dengan kriteria skor yang sudah ditetapkan. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah salah satu langkah penting dalam mengevaluasi hasil penelitian secara sistematis dan ilmiah. Semua metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akan mendukung tujuan penelitian anda dengan baik dan benar.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Uji Regresi Linear Sederhana dan Berganda**

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.528	3.717		8.483	<b>.000</b>
Motivasi Kerja	.291	.088	.432	3.317	<b>.002</b>

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil analisis regresi dapat diketahui koefisien X sebesar 0,291 dan konstanta sebesar 31,528. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam bentuk persamaan Regresi  $Y = 31,528 + 0,291 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja meningkat I point. Maka, motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,291 pada konstanta 31,528. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 2, Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.846	3.572		8.075	.000
Disiplin Kerja	.351	.083	.520	4.216	.000

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis regresi dapat diketahui koefisien X sebesar 0,351 dan konstanta sebesar 28,846. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam bentuk persamaan Regresi  $Y = 28,846 + 0,351 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat I point. Maka, disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,351, pada konstanta 28,846. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.247	3.672		7.965	.000
Motivasi Kerja	-.101	.184	-.150	-.549	.586
Disiplin Kerja	.442	.185	.653	2.393	.021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 29,247 + (-0,101) + 0,442$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 29,247 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan, kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 29,247.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,101. Tanda Negatif artinya tidak signifikan, sehingga secara statistik motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada uji regresi linier berganda ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,442. Tanda positif artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka menaikkan tingkat kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi pearson X1 dan X2 Terhadap Y**

Correlations		
Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja



				karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.890**	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.890**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.432**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	50	50	50

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diinterpretasikan seperti berikut:

Bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 0,432 yang artinya masuk dalam kategori sedang. Bahwa Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan terhadap Kinerja Karyawan yang sedang.

Bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu 0,520 yang artinya masuk dalam kategori sedang. Bahwa disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan terhadap Kinerja Karyawan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary <sup>b</sup>								
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.524 <sup>a</sup>	.275	.244	5.091	.275	8.907	2	47	.001

Berdasarkan tabel 5, diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu 0,524 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang. Yang berarti bahwa tingakat hubungan variabel Motivasi Keja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 <sup>a</sup>	.186	.170	5.336

Berdasarkan pada tabel diatas, Maka besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,170. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186 (18,6%) sedangkan 81,4% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.255	5.054

Berdasarkan pada tabel diatas, Maka besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,255. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,270 (27%) sedangkan 73% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.



**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524	.275	.244	5.091

Berdasarkan pada tabel diatas, Maka besarnya nilai koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,244. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,275 (27,5%) sedangkan 72,5% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (T)**

**Tabel 9. Uji Hipotesis Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	31.528	3.717	8.483	.000
	Motivasi Kerja	.291	.088.432	3.317	.002

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( 3,317 > 2,012 ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	28.846	3.572	8.075	.000
	Disiplin Kerja	.351	.083.520	4.216	.000

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( 4,216 > 2,012 ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (F)**

**Tabel 11. Hasil Uji F (simultan) ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	461.746	2	230.873	8.907	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1218.254	47	25.920		
	Total	1680.000	49			

Berdasarkan pada tabel 11 diatas, diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau ( $8,907 > 3,20$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,186 (18,6%) sedangkan 81,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,317 > 2,012$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Ida Bagus Wahyu Saputra, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2020) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayundana Merta Ayunan Abiansel. Dan Tifani Nur Adinda, M.Azis Firdaus, Syahrudin Agung (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. masing-masing menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,270 (27%) sedangkan 73% nya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,216 > 2,012$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Syahriani (2020) Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. Belti Juliyanti, Onsardi (2020) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Dan Yos Soejarminto, Rahmat Hidayat (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. masing-masing menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,275 (27,5%) sedangkan 72,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau ( $8,907 > 3,20$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. Tubagus Guruh Ramadhan (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Nasional Kota Serang. Dan Jemmi Nurasia (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). masing-masing menyatakan bahwa komunikasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Komit Prima Teknik, dengan persamaan regresi  $Y = 31,528 + 0,291 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,432 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi adalah 0,186 (18,6)

sedangkan 81,4% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan dengan hasil Uji T diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(3,317 > 2,012)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik, dengan persamaan regresi  $Y = 28,846 + 0,351 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi adalah 0,270 (27%) sedangkan 73% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan dengan hasil Uji T diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(4,216 > 2,1012)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 29,247 + (-0,101) + 0,442 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,524 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi adalah 0,275 (27,5%) sedangkan 72,5% nya dipengaruhi oleh faktor lain. yang ditandai dengan hasil Uji F diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel atau  $(8,907 > 3,20)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134-143.
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2021). *Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas ejahtera Kampar Riau*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, 10(2), 77-88.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1–12.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marjuki, P., & Soesatyo, Y. (2016). *Influenc of Motivation and Dicipline on The Performance of Employess (Studies on CV Eastern Star Home in Surabaya)*. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 2016, 214.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Nasir, M. (2022). *Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan*. AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 56-70.
- Nurasia, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tubagus Guruh, R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Nasional Kota Serang*. *Jenius*, 5(3).