

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SAMARTHA SOLUSI INDONESIA

Dina Riska Amelia<sup>1</sup>, Roy Irawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta,11460,Indonesia,  
E-mail :ameliaanna01897@gmail.com

### ABSTRACT

*The objective of this research is to examine the effects of motivation and work discipline on employee performance. Data collection was carried out using a questionnaire, and explanatory methods were utilized as the research design. This study involves two independent variables, namely motivation and work discipline, and one dependent variable, which is employee performance. The sample consisted of 30 respondents employed by the company. Multiple Regression Analysis was applied to analyze the data. The detailed findings indicate that work motivation has a positive and significant impact on employee performance, as evidenced by a probability value of Sig 0.000 < 0.05, thus supporting the first hypothesis. Similarly, the results for the second hypothesis reveal that work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a probability value of Sig 0.000 < 0.05, thus confirming the second hypothesis. The third hypothesis is validated by the findings that motivation and work discipline together have a positive and significant impact on employee performance, with a probability value of Sig 0.000 < 0.05. In conclusion, this research demonstrates that both motivation and work discipline significantly influence employee performance, both individually and jointly.*

**Keyword : Motivation, Work Discipline, Performance**

### Article History

Received: September 2024  
Reviewed: September 2024  
Published: September 2024

Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author  
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Latar belakang masalah ini menggaris bawahi peran penting sumber daya manusia sebagai pendorong utama dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan kinerja optimal suatu perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan mampu mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dalam konteks PT Samartha Solusi Indonesia, perhatian terhadap motivasi dan disiplin kerja menjadi strategi yang krusial untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan.

Motivasi kerja, yang dikaitkan dengan dorongan internal individu untuk mencapai tujuan tertentu, menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia (Sadat dkk., 2020). Konsep hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow mengilustrasikan bagaimana kebutuhan seperti fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri mempengaruhi motivasi individu dalam konteks organisasional. Memahami konsep ini membantu dalam mengembangkan strategi motivasi yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja, sebagai indikator tanggung jawab dan keteraturan dalam melaksanakan tugas, juga memiliki peran yang signifikan dalam mencapai kinerja optimal karyawan (Febriansyah dkk., 2018). Penerapan peraturan dalam organisasi, seperti yang disarankan (Agustina Dewi dkk., 2020), menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Dengan memfokuskan pada kedua faktor ini, diharapkan PT Samartha Solusi Indonesia dapat mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samartha Solusi Indonesia. Pertanyaan penelitian meliputi bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara individual mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana keduanya bersama-sama mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks industri di Jakarta.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik untuk memahami pandangan dan pengalaman karyawan terkait motivasi, disiplin kerja, dan kinerja di PT Samartha Solusi Indonesia. Variabel bebas yang diteliti meliputi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan yang dipilih secara representatif dari berbagai tingkatan jabatan di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sambil mempertimbangkan variasi dalam faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, lama kerja, dan tingkat kinerja (Buku Metode Penelitian Komunikasi, 2020).

Penelitian menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti kuisisioner, observasi, dan studi pustaka. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data tertulis dari responden, baik dalam bentuk pertanyaan terbuka maupun tertutup. Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan aktivitas karyawan secara langsung, sementara studi pustaka digunakan untuk mengkaji informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan (Maullinda, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengevaluasi dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis meliputi uji koefisien regresi parsial (t) dan uji regresi simultan (F) untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Samartha Solusi Indonesia (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

## Hasil & Pembahasan

Penelitian ini adalah sebuah studi kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samartha Solusi Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan perusahaan tersebut, menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner ini mencakup tiga variabel utama: motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan masing-masing variabel memiliki sepuluh item pertanyaan yang berbeda. Deskripsi data akan mencakup karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan, serta analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Uji Motivasi (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,772	0,361	Valid
X1.2	0,687	0,361	Valid
X1.3	0,732	0,361	Valid
X1.4	0,701	0,361	Valid
X1.5	0,800	0,361	Valid
X1.6	0,779	0,361	Valid
X1.7	0,751	0,361	Valid
X1.8	0,734	0,361	Valid
X1.9	0,771	0,361	Valid
X1.10	0,703	0,361	Valid

Sumber :Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 25, peneliti memverifikasi bahwa dari sepuluh pertanyaan yang diajukan, nilai R hitung yang diperoleh melebihi nilai R tabel yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dalam kuesioner tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2 Hasil Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,635	0,361	Valid
X2.2	0,683	0,361	Valid
X2.3	0,662	0,361	Valid
X2.4	0,810	0,361	Valid
X2.5	0,774	0,361	Valid
X2.6	0,825	0,361	Valid
X2.7	0,705	0,361	Valid
X2.8	0,810	0,361	Valid
X2.9	0,745	0,361	Valid
X2.10	0,729	0,361	Valid

Sumber :Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel disiplin kerja (X2), hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penelitian terdapat 10 pertanyaan dan semua pertanyaan dapat dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel disiplin kerja (X2), bahwa dari 10 pertanyaan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,790	0,361	Valid
Y2	0,867	0,361	Valid
Y3	0,793	0,361	Valid
Y4	0,677	0,361	Valid
Y5	0,701	0,361	Valid
Y6	0,703	0,361	Valid
Y7	0,787	0,361	Valid
Y8	0,863	0,361	Valid
Y9	0,716	0,361	Valid
Y10	0,773	0,361	Valid

Sumber :Data SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 3 dapat dilihat hasil dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat 10 pertanyaan dan semua pertanyaan dapat dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti mendapatkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan faktor tentang variabel kinerja karyawan (Y) , bahwa dari 10 pertanyaan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat mengumpulkan data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpa Cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai independent motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS Versi 25. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>0,60$ . Untuk mengetahui nilai reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi(X1)	0,939	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan dari data pada tabel 4 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,939, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,922, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,950. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pertanyaan-pertanyaan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam korelasi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distri busi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji kolgomorov – Smirnov dan kriteria yang digunakan nilai Asymp. Sig (2-Tailed). Pengukuran dengan membandingkan nilai Asymp. Sig (2- Tailed) dengan nilai alpha

5% apabila nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05 maka data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dirujuk pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27784522
Most Extreme Differences	Absolute	,176
	Positive	,176
	Negative	-,097
Test Statistic		,176
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,276
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 5 diatas uji normalitas yang menggunakan uji kolgomorov – Smirnov memiliki 3 pendekatan yaitu asymptotic, exact dan monte carlo Nilai Exact sig(2-tailed) 0,276 > 0,05 artinya data tersebut berdistribusi normal.

Bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independent atau variabel bebas. Uji multikolinieritas pada penelitian ini dalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	1,902	1,680		1,133	,267		
MOTIVASI	-,194	,218	,197	888	,382	,150	6,652
DISIPLIN KERJA	1,060	,219	1,073	4,834	,000	,150	6,652

Sumber :Hasi olah data primer 2024

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa pada kedua variabel bebas (X1 dan X2) diperoleh nilai VIF <10 atau semuanya diperoleh nilai tolerance >0,10. Nilai VIF<10 untuk X1=6,652 dan X2=6,652 dan nilai tolerance >0,10 artinya diantara kedua variabel bebas (X1 dan X2 )tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau bebas multikolinieritas.

Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah menggunakan uji Glejser Dasar analisis pada uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS Versi 25 maka dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,050	1,045		,047	,962
MOTIVASI	,104	,136	,345	,766	,450
DISIPLIN KERJA	,024	,136	,080	,177	,861

a. Dependent Variable : RES2

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, pada kotak coefficients ditunjukan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi memiliki nilai (0,450>0,05) dan Disiplin kerja memiliki nilai (0,861>0,05), dan dari semua data diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini di gunakan persamaan regresi dengan uji interaksi atau biasa dikenal dengan analisis regresi moderat. MRA adalah analisis khusus dari regresi linear berganda yang persamaan regresinya mengandung unsur interaksi, yaitu selisih mutlak diperoleh dari variabel bebasnya.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0,1902 + (-)0,194X_1 + (-)0,1060X_2 + e$$

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,902	1,680		1,133	,267
MOTIVASI	-,194	,218	,197	,888	,382
DISIPLIN KERJA	1,060	,219	1,073	4,834	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan uji regresi berganda diatas disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized ebagai berikut:

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 1,902 menyatakan jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol , maka kinerja karyawan sebesar 1,902.

2. Nilai koefisien b1 diperoleh sebesar -0,194 X1 atau 19,4% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien b2 sebesar 0,1060 X2 atau 10,60% menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,902		1,133	,267
	MOTIVASI	,194	,197	188	,382
	DISIPLIN KERJA	1,060	1,073	4,834	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data SPSS Versi25

Dasar Pengambilan Keputusan Uji t

Apabila nilai sign < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y ( begitu juga sebaliknya)

T tabel= t ( a/2 ; n-k-1

= t (0,025;30-2-1)

= t (0,025 ;27)

= 2,051

Pengaruh X1 terhadap Y: Diketahui nilai sign 0,382 > 0,05 dan nilai t hitung 0, 188 < 2,051 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y

Pengaruh X2 terhadap Y: Diketahui nilai sign 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,834 > 2,051 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y

Tabel 10 Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square F	Sig.
1	Regression	1246,716	3	623,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	311,584	27	11,540	
	Total	1558,300	30		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data SPSS Versi 25

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y: Diketahui nilai sign  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $54,017 > 3,34$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh pada variabel X1 dan X2 terhadap Y

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan adalah :

Dasar Pengambilan Keputusan Uji F: Apabila nilai sign  $< 0,05$  atau nilai F hitung  $> F$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya).

F tabel = F (k;n-k)

= F (2 ; 30-2)

= F (2;28)

= 3,34

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800		,7853,397

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,800 yang artinya sebesar 80,0% dari nilai pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,0% dan sisanya 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil pengujian tingkat signifikan pada Motivasi menunjukkan bahwa, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PT Samartha Solusi Indonesia. Karena bisa dilihat dari uji statistik (t) bahwa t hitung  $0,188 < 2,051$ . Dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya H<sub>0</sub> ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Samartha Solusi Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar. Dengan demikian t hitung  $4,834 > 2,051$ . Dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya H<sub>0</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Samartha Solusi Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 54,017. Dengan demikian F hitung  $54,017 > 3,34$  dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) artinya H<sub>0</sub> ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Samartha Solusi Indonesia.

Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samartha Solusi Indonesia. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan karyawan bisa memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Begitu juga pimpinan harus bisa merangkul semua karyawan secara bersama-sama agar karyawan tersebut merasa diadili dalam setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Pemberian motivasi dan contoh disiplin yang diberikan oleh pimpinan dengan baik tentu saja akan meningkatkan efektifitas serta kinerja para karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samartha Solusi Indonesia. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki  $t$  hitung sebesar 0,188 yang lebih kecil dari 2,051, dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak. Ini mengindikasikan bahwa motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Selain itu, variabel disiplin kerja menunjukkan  $t$  hitung sebesar 4,834 yang lebih besar dari 2,051, dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti  $H_0$  diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji  $F$  juga menunjukkan  $F$  hitung sebesar 54,017 yang lebih besar dari 3,34, dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak guna meningkatkan keakuratan data. Penelitian berkelanjutan juga diperlukan untuk menilai perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu. Selain itu, diharapkan peneliti memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini.

Bagi pihak instansi, disarankan untuk mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penghargaan bisa berupa pengakuan, apresiasi, atau penghargaan finansial, sedangkan insentif bisa berupa bonus kinerja atau kesempatan pengembangan karir. Ini akan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

## REFERENSI

- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Estina, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 339-358.
- Buku Metode Penelitian Komunikasi*. (t.t.).
- Di, R. B., Semarang, K., Pardede, A. C., Mustam, M., Publik, J. A., Profesor, J., & Seodarto, H. (t.t.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., Kurniawan, M., Kunci, K., Kerja, D., Kinerja Kar-Yawan, ;, & Motivasi, D. (t.t.). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 9, Nomor 1). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Febrianti, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI*, 1-1081
- Rahayu, Mutiara. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Adi Perkasa". Skripsi. Universitas Indonesia.
- Mulyana, Asep. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk (BCA) Kantor Cabang Utama Depok". Skripsi. Universitas Pamulang.
- Tri Astuti, Ayu. (2019). "Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten". Jurnal Online. Tersedia di <http://repository.unwidha.ac.id:880/1531/> [diakses 4 April 2022]
- Aji Priyanto, Aria. (2021). "Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank DBS Tangerang Selatan". Jurnal Online. Tersedia di: [https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/2890](https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/2890) [Diakses 5 April 2022]
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>