

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rina Sondang Lusioomy Hutasoit<sup>a</sup>, Nanik Lestari<sup>b</sup>

<sup>a</sup>*Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, [rinasondanglh@gmail.com](mailto:rinasondanglh@gmail.com), Indonesia*

<sup>b</sup>*Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, [nanik@polibatam.ac.id](mailto:nanik@polibatam.ac.id), Indonesia*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dan diolah dengan aplikasi SPSS versi 20, penelitian melibatkan 48 karyawan PT Interplex Precision Batam sebagai sampel. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan penerapan analisis regresi berganda secara kuantitatif. Hasil penelitian ini baik disiplin kerja maupun motivasi memberi pengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin dan motivasi kerja mampu menjelaskan sekitar 61,9% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisa 38,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak pada penelitian ini, seperti kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dan lain- lain.

Keywords: Disiplin, Motivasi, Kinerja karyawan

**Abstract.** This research aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance. Using a descriptive quantitative approach and processed with the SPSS version 20 application, the research involved 48 employees of PT Interplex Precision Batam as samples. The primary data collection method uses a questionnaire with the application of quantitative multiple regression analysis. The results of this research, both work discipline and motivation, have a significant partial and simultaneous positive influence on employee performance. Discipline and work motivation factors are able to explain around 61.9% of the variation in employee performance, while the remaining 38.1% is influenced by other variables not in this study, such as leadership and work environment conditions and others.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

## Pendahuluan

Era Globalisasi saat ini menuntut adanya persaingan pada segala aspek terutama pada bidang bisnis perusahaan. Persaingan ini memaksa industri untuk saling bersaing agar mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Semakin banyak kompetisi membuat suatu perusahaan mencari cara untuk bertahan. Salah satu perusahaan yang saling bersaing ialah industri, termasuk perusahaan manufaktur.

Mengelola karyawan dengan baik harus dilakukan bagi setiap perusahaan. Hal ini karena karyawan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guna mewujudkan cita-cita perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang memberi dampak pada kinerja karyawan antara lain ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja memberikan distribusinya terhadap peningkatan dari kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja, semua tugas yang sedang dan akan dilakukan harus dilakukan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Karyawan yang menerapkan sikap disiplin kerja cenderung tidak melakukan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan melaksanakan tugas yang diberikan secara konsisten dan tidak mengalami kinerja yang buruk. Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu hal sesuai dengan harapannya yang tidak terlihat secara kasat mata, namun memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya.

PT Interplex Precision Batam didirikan pada tahun 2017 yang bergerak dibidang manufaktur yang melakukan *die casting* Seng dan Aluminium konvensional. Perusahaan ini membutuhkan karyawan berkualitas dan kualifikasi yang mumpuni. Cukup banyaknya perusahaan manufaktur lain di Indonesia membuat perusahaan memiliki banyak pesaing. Untuk dapat bertahan dari kondisi tersebut perusahaan harus motivasi kinerja yang baik dan memiliki kedisiplinan yang tinggi agar perusahaan dapat berkembang dengan optimal. Karyawan merupakan aset sumber daya yang sangat penting untuk keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Diperlukan kinerja yang lebih profesional agar dapat meraih prestasi di bidangnya. Kinerja dari karyawan yang tinggi akan menjadikan produktifitas

dan efisiensi perusahaan sehingga menaikkan performa perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan Koordinator Sumber Daya Manusia (SDM) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan perusahaan tergolong rendah. Karyawan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan diantaranya tidak masuk kerja tanpa surat izin atau tanpa persetujuan. Selain itu, terdapat beberapa pekerja yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat dan kembali ke pekerjaan tidak tepat waktu setelah istirahat. Diketahui absensi karyawan hanya dilakukan saat masuk kerja dan ketika pulang kerja yang mengakibatkan adanya celah karyawan untuk datang terlambat setelah waktu istirahat berkerja telah selesai. Hal ini menunjukkan kualitas kedisiplinan serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan dinilai belum optimal dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dimana kontribusi perusahaan terhadap pekerjaan karyawan tidak maksimal. Perusahaan juga menetapkan tindakan disiplin berupa teguran. Selain itu, Surat Peringatan (SP) juga diberikan perusahaan sebagai bentuk sanksi mulai dari SP 1 sampai 3, hingga pada akhirnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pernyataan tersebut diperkuat dengan data perusahaan mengenai absensi karyawan :

Tabel 1. Data Absensi Kerja Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Absen	%	Terlambat	%
Januari	55	16	1.12	8	14.55
Februari	54	6	0.48	3	5.56
Maret	54	20	1.42	9	16.67
April	54	22	1.77	12	22.22
Mei	55	8	0.58	4	7.27
Juni	53	3	0.24	6	11.32
Juli	52	4	0.31	7	13.46
Agustus	52	4	0.30	10	19.23
September	54	15	1.11	7	12.96
Oktober	55	12	0.84	7	12.73
November	52	4	0.28	6	11.54
Desember	50	2	0.15	6	10.91

Sumber: PT Interplex Precision Batam

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan tertinggi sebesar 1.77% pada bulan April dan terendah sebesar 0.15% pada bulan Desember. Sedangkan persentase keterlambatan karyawan tertinggi adalah 22.22% dibulan Agustus dan terendah di bulan Februari 5.56%. Selain disiplin kerja, perusahaan masih kurang memperhatikan

motivasi kerja untuk mendorong karyawannya menghasilkan kinerja lebih baik di perusahaan. Motivasi kerja dinilai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan jarang memberikan motivasi dengan memberikan hadiah terutama kepada karyawan berprestasi. Perusahaan juga kurang mempromosikan karyawan yang berprestasi ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan karyawan mengurangi keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan menurun dikarenakan disiplin kerja yang rendah dan kurangnya motivasi kerja. Kinerja karyawan dinilai belum maksimal, berdasarkan hasil observasi awal diketahui adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat diketahui dari data penjualan yang mengalami fluktuasi. Berikut merupakan tabel data target dari bagian penjualan:

Tabel 2. Data Target Penjualan tahun 2023

Bulan	Target Penjualan	Penjualan Aktual	Persentase Pencapaian (%)
Januari	4300	3021	70.26
Februari	4300	3491	81.19
Maret	4300	3645	84.77
April	4300	3751	87.23
Mei	4300	3856	89.67
Juni	4300	3529	82.07
Juli	4300	3550	82.56
Agustus	4300	3415	79.42
September	4300	3514	81.72
Oktober	4300	3812	88.65
November	4300	3136	72.93
Desember	4300	3852	89.58

Sumber: PT Interplex Precision Batam

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada tahun 2023 perusahaan menargetkan penjualan sebesar 4.300 *parts* setiap bulannya. Pencapaian persentase target tertinggi berada pada bulan Mei 2023 yaitu sebesar 89.67%, sedangkan persentase target pencapaian terendah terdapat pada Januari 2023 sebesar 70.26%.

Kegagalan mencapai tujuan perusahaan disebabkan oleh kualitas kerja dari karyawan yang kurang baik, tidak rapi, kurang teliti, dan kurang mampu bekerja sama yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Permasalahan tidak tercapainya target penjualan diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja. Tanpa motivasi, pencapaian tujuan perusahaan tidak akan menjadi perhatian karyawan dan tidak mendorong karyawan

untuk bekerja optimal. Tidak peduli seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, karyawan tidak akan mendapatkan penghargaan atau hadiah dari pencapaian tersebut. Perusahaan perlu lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawannya untuk meningkatkan pencapaian penjualan produk dan performa perusahaan.

Penerapan peraturan serta norma yang tepat dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai hasil terbaiknya. Untuk mencapai kinerja yang lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, karyawan memerlukan bimbingan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan (Adinda et al. 2022). Jika karyawan tidak disiplin dengan cara tidak mentaati dan melaksanakan peraturan yang ada, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Dengan mematuhi aturan dan mencapai standar kedisiplinan, maka karyawan akan menciptakan suasana yang lebih nyaman di dalam perusahaan dan memberikan dampak positif terhadap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Penelitian Ali & Simamora (2022) yang menguji bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan metode pendekatan kuantitatif dan mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner dengan populasi sebanyak 226 karyawan menghasilkan 145 sampel sebagai responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara individu maupun bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 73,4 persen dari variabel kinerja karyawan memiliki kemampuan untuk menjelaskan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Penelitian ini replikasi dari (Ali & Simamora, 2022) kebaruan dari penelitian ini terletak pada sampel yaitu karyawan PT Interplex Precision Batam. Fenomena masalah diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan telah mengalami penurunan. Diperlukan peninjauan tambahan guna memperbaiki tingkat kinerja dan produktivitas karyawan.

Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Manfaat manfaat teoritis, hasil penelitian ini hendaknya bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan dan pemahaman ilmu manajemen dan manfaat praktis digunakan sebagai bahan masukan pihak manajemen, memberikan gambaran nyata berkaitan dengan teori. Batasan masalah dari penelitian ini terletak pada pengambilan sample yang dilakukan di PT Interplex Precision

Batam. Selain itu, peneliti hanya melihat dampak dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lainnya.

## **Kajian Teori, Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kajian Teori**

Teori Abraham Maslow (*The Hierarchy Of Needs*), diperkenalkan pada tahun 1943 yang menggambarkan lima tingkatan kebutuhan manusia yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Teori ini menyatakan bahwa tingkat motivasi seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan manusia yang diatur dalam sebuah hierarki (Hartanto et al. 2018). Disiplin kerja berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yang dipandang sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dalam lingkungan kerja, seperti keamanan bekerja, keselamatan kerja, dan kebutuhan akan peraturan yang jelas. Ketika karyawan di lingkungan kerja merasa aman dan nyaman cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan peraturan dan tata tertib perusahaan.

Kebutuhan sosial (*social needs*) serta kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) memiliki kaitan yang erat dengan variabel motivasi kerja yang dapat memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk meningkatkan standar kualitas kinerja. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan sosialnya akan terdorong untuk meningkatkan kinerja individu dan bekerja sama tim. Seseorang yang kebutuhan penghargaannya terpenuhi akan termotivasi untuk berprestasi dan cenderung berkinerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Karyawan yang terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) akan mengembangkan potensinya lebih senang jika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan dihargai oleh perusahaan. Selanjutnya terpenuhinya kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) membuat karyawan cenderung bekerja lebih produktif dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sutrisno (2019) yang menegaskan keinginan karyawan untuk memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan kemampuan terbaik mereka.

### **Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

Penelitian Muis & Amrison (2021) dengan metode kuantitatif bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan

kerja, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasinya mencapai 72,03%, dan sisanya sebesar 27,97% disebabkan oleh variabel lain terpengaruh.

Suyanto (2018) meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin pada motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif-eksplanatori dengan survei, dan sampelnya terdiri dari 34 orang. Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, serta motivasi kerja memberikan pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja dan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja secara positif.

Penelitian Razak et al. (2018) bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja yang dipilih sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data primer diperoleh dari 50 karyawan, dan SPSS digunakan sebagai alat analisis. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan merupakan hasil dari penelitian.

Penelitian kuantitatif Putra & Putra (2019) mengeksplorasi terkait kepemimpinan, motivasi, dan dampaknya pada kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja, melibatkan 35 partisipan. Temuannya menunjukkan hasil kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja pegawai.

Tujuan penelitian Asmalah & Noviyanti (2021) adalah untuk menginvestigasi hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja menggunakan sampel 54 orang. Hasil analisis menggunakan SPSS dengan hasil kedua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Maswani et al. (2020) menguji hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dengan metode acak sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel independen.

Temuan Adinda et al. (2022) terkait motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah SEM dan sampelnya terdiri dari 46 responden.

Riset Siregar & Aslami (2022) melihat bagaimana motivasi kerja serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif pada sampel sebanyak 79 orang, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja, namun tidak berpengaruh pada disiplin kerja

Hartanto et al. (2018) menginvestigasi hubungan antara kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan populasi 55 orang. Analisis yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan hasil variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Riset oleh Sutrisno (2019) meneliti bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Hasilnya berdasarkan sampel sebanyak 167 orang dengan hasil penelitian adalah disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja PNS.

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan yang mematuhi ketentuan dan prosedur kerja sesuai yang perusahaan tetapkan. Karyawan dengan disiplin kerja cenderung menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, patuh akan aturan, dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, hal ini dapat menghasilkan dampak positif berupa peningkatan kinerja karyawan karena pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Ali & Simamora, 2022). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, seperti karya Muis & Amrison (2021), Suyanto (2018), Razak et al. (2018), dan Maswani et al. (2020) yang mendukung pernyataan ini.

### H1: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

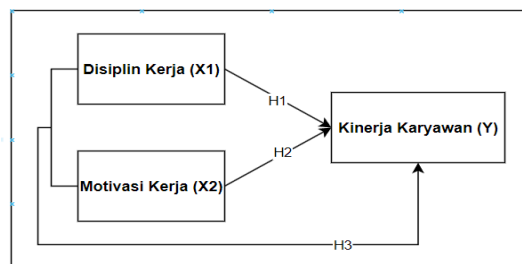
Motivasi merujuk pada sekumpulan sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapat harapan yang di tuju (Ali & Simamora, 2022). Motivasi kerja mencerminkan dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan meraih tujuan mereka melalui perspektif dan nilai-nilai yang tidak selalu terlihat secara langsung. Keberhasilan perusahaan seringkali terkait erat dengan tingkat motivasi karyawan, karena karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja dan profitabilitas perusahaan. Motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri

karyawan, dikenal sebagai motivasi intrinsik, atau dari luar diri karyawan, seperti gaji, bonus, pengakuan, dan peluang pengembangan, yang merupakan bentuk motivasi ekstrinsik. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada umumnya akan berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Temuan dari penelitian Muis & Amrison (2021), Putra & Putra (2019), Maswani et al. (2020), dan Adinda et al. (2022) sejalan dengan pernyataan ini.

### H2: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kegiatan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan oleh tingkah laku kerja, kualitas dan kuantitas, kehadiran karyawan, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang penting dalam penentuan kinerja karyawan. Tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi pada karyawan tercermin dalam ketaatan terhadap, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan ketepatan waktu, serta terdorong untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Didukung oleh penelitian Muis & Amrison (2021) dan Adinda et al. (2022) yang dilakukan sebelumnya.

### H3: Terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

### Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data yaitu data kuantitatif dan aplikasi SPSS 20. Kemudian diolah menggunakan *Microsoft Excel* untuk tahap editing menggunakan kuesioner adopsi Agustian (2019). Penelitian ini menggunakan

data primer yang dibagikan berbentuk fisik mulai 25 maret 2024 hingga 5 april 2024

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan dari PT Interplex Precision Batam yang berjumlah 50 orang terdiri dari bagian produksi, SDM, *Purchasing*, *Finance*, dan *Engineering*. Seluruhnya dijadikan sampel dengan 48 responden yang memenuhi kriteria yaitu, merupakan karyawan tetap maupun kontrak dan telah bekerja diperusahaan lebih dari 6 bulan, sebagai penentu kinerja karyawan pada penelitian ini. Variabel independen adalah disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Definisi dan Pengukuran	Indikator	Sumber Adaptasi
Disiplin kerja (X1)	Merupakan sikap ketaatan yang dilakukan secara sadar dan konsisten oleh individu pada peraturan yang berlaku di perusahaan dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan baik.	Menaati aturan waktu, aturan perusahaan, dan aturan perilaku kerja.	(Agustian, 2019)
Motivasi kerja (X2)	Merupakan energi yang muncul dalam diri seseorang dan merangsangnya untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.	Dorongan mencapai tujuan, semangat dalam bekerja, spontanitas, kreativitas serta bertanggung jawab	(Agustian, 2019)
Kinerja karyawan (Y)	Merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan bidangnya.	Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, pertanggung jawaban.	(Agustian, 2019)

Sumber: Penelitian terdahulu yang telah diolah peneliti (2024)

## Hasil dan Pembahasan

Pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan ukuran populasi. Kuesioner penelitian disebarikan secara langsung kepada responden berbentuk fisik.

Sebanyak 50 kuesioner yang disebarikan oleh peneliti telah diisi oleh responden, 2 di antaranya tidak dapat digunakan oleh peneliti karena responden tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga total yang digunakan berjumlah 48 kuesioner. Berikut merupakan rincian sampel berdasarkan kriteria:

Tabel 4. Hasil Pengumpulan Data Kuisoner

Keterangan	Jumlah
Kuisoner disebarikan	50
Kuisoner kembali	50
Kuisoner tidak memenuhi syarat	2
Kuisoner digunakan	48

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan pada 48 kuisoner yang telah diolah, diperoleh data responden sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengumpulan Data Kuisoner

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	18 - 26 Tahun	26	54.2%
	27 - 36 Tahun	12	25.0%
	37 - 46 Tahun	6	12.5%
	47 - 56 Tahun	4	8.3%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	39.6%
	Perempuan	29	60.4%
Masa kerja	< 6 bulan	0	0.0%
	> 6 bulan - 5 tahun	36	75.0%
	>5 tahun - 10 tahun	12	25.0%

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 5, diketahui karakteristik berdasarkan usia didominasi oleh usia dengan rentang 18-26 tahun yaitu sebanyak 26 responden usia 27-36 tahun sebanyak 12 responden, usia 37-46 tahun sebanyak 6 responden, dan usia 47-56 tahun berjumlah 4 responden. Berkaitan dengan demografi usia yang didominasi oleh gen Z yaitu 18-26 dimana berada pada awal masa karir dan berusaha mempertahankan pekerjaan dilatarbelakangi oleh sulitnya mencari pekerjaan pada saat ini. Berdasarkan jenis kelamin dominan oleh perempuan sebanyak 29 responden dan laki-laki sebanyak 19 responden. Karyawan didominasi oleh perempuan yang memiliki motivasi yang kuat untuk berkontribusi secara positif dalam tim kerja dan mempromosikan kolaborasi. Sedangkan untuk kategori masa kerja mayoritas karyawan yaitu >6 bulan-5 tahun sebanyak

36 responden dan >5tahun-10 tahun sebanyak 12 responden. Karyawan dengan masa kerja 6 bulan- 5 tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja 6 bulan - 5 tahun cenderung difase pembelajaran aktif dan adaptasi terhadap budaya perusahaan dan tugas-tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Tabel Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
Disiplin kerja	2	5	4.38	0.089	Sangat Baik
Motivasi kerja	3	5	4.50	0.086	Sangat Baik
Kinerja karyawan	3	5	4.53	0.084	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Data Primer (2024)

Metode analisis deskriptif merupakan penafsiran data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan menggunakan skala likert 1-5 dan sampel sebanyak 48 responden dengan katogeri 1,00-1,80 (sangat tidak baik), 1,81-2,60 (tidak baik), 2,61-3,40 (cukup baik), 3,41-4,20 (baik), dan 4,21-5,00 (sangat baik). Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa responden merasakan adanya kedisiplinan dalam bekerja yang dapat ditunjukkan dengan nilai mean 4,83 dan standar deviasi 0,089 yaitu dengan keterangan sangat baik. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden termotivasi dalam bekerja yang dapat dilihat dengan nilai mean 4,50 dan standar deviasi 0,086 dengan hasil sangat baik. Kemudian variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden adanya kinerja yang sangat baik yang dapat ditunjukkan dengan nilai 4,53 dan standar deviasi 0,084 kesimpulan sangat baik. Secara keseluruhan tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan mendapat respon yang sangat baik.

### Uji Validitas

Sebelum disebarakan kepada responden asli, peneliti telah melakukan uji pilot pada 18 maret 2024 hingga 22 maret 2024 pada 30 karyawan PT Amtek Engineering Batam terdiri dari bagian produksi, SDM, Purchasing, Finance, dan Engineering yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0.593	0.284	Valid
	X1.2	0.599	0.284	Valid
	X1.3	0.745	0.284	Valid
	X1.4	0.494	0.284	Valid
	X1.5	0.690	0.284	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0.659	0.284	Valid
	X2.2	0.869	0.284	Valid
	X2.3	0.777	0.284	Valid
	X2.4	0.748	0.284	Valid
	X2.5	0.714	0.284	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0.550	0.284	Valid
	Y.2	0.570	0.284	Valid
	Y.3	0.675	0.284	Valid
	Y.4	0.596	0.284	Valid
	Y.5	0.516	0.284	Valid
	Y.6	0.297	0.284	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk setiap komponen pertanyaan melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,284. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel dianggap akurat sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini (Ghozali, 2018).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7.

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cutt of Cronbach Alpha	Hasil
Disiplin kerja (X1)	0.712	0.7	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.795	0.7	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.734	0.7	Reliabel

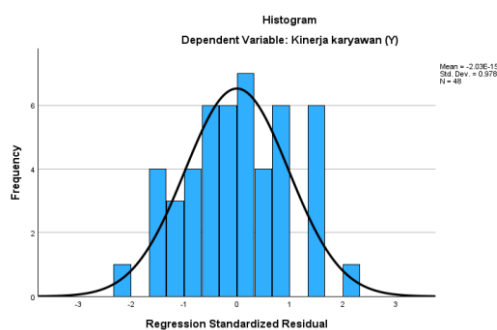
Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Pada tabel 8 memperlihatkan seluruh nilai *Cronbach Alpha* > *Cutt of Cronbach Alpha*, yaitu 0,70 maka alat yang digunakan reliabel (Ghozali, 2018).

## Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui sebaran data pada variabel yang akan digunakan mengikuti atau mendekati distribusi normal.

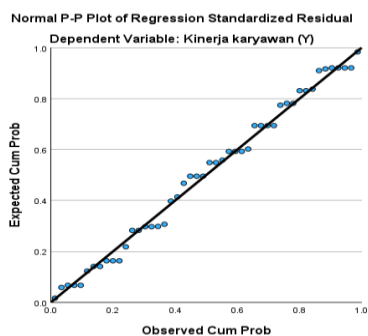
Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS 20(2024)

Gambar 2 menunjukkan bahwa kedua kurva berada dalam keseimbangan, yang berarti tidak cenderung miring ke kiri atau ke kanan dan dinyatakan berdistribusi dengan normal (Ghozali, 2018).

Gambar 3. Grafik Plot PP



Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Gambar 3 memperlihatkan data tersebar disekitar garis mengikuti garis diagonal. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi berdistribusi ini berdistribusi dengan normal. (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Unstandardized Residual	
Asymp.sig:	.200 <sup>d</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Berdasar hasil uji pada tabel 9 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $0,200 > 0,05$  dan data tersebut dapat dinyatakan telah berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dengan variabel lainnya dalam satu model.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin kerja (X1)	0,887	1,127
Motivasi kerja (X2)	0,887	1,127

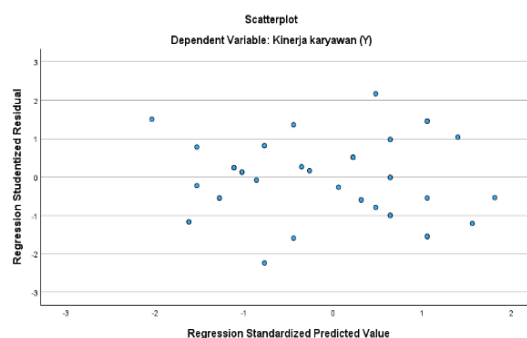
Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Diketahui nilai *tolerance* yang terdapat disetiap variabel bernilai  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $< 10,00$  seperti yang ditunjukkan oleh uji multikolinearitas tabel 10. Maka disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi (Ghozali, 2018).

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai ada tidaknya ketimpangan varian dari residu seluruh observasi pada model regresi linier.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Berdasar pada pengujian yang ditunjukkan gambar 4 memperlihatkan bahwa penyebaran terjadi di semua sisi sehingga dapat digunakan untuk memperkirakan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji *Glejser*

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-,399	,692
	Disiplin kerja	-,967	,339
	Motivasi kerja	2,439	,019

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Dalam uji *glejser*, variabel independen di regresi dengan nilai residu absolutnya. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila nilai signifikansi antara variabel independen dan residu absolut > 0,05. Tabel 11 menunjukkan hasil uji *glejser* dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja 0,339 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,019 > 0,05 yang terbebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan fungsional antara dua variabel atau dampak variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	B	T	Sig.
1	(Constant)	8,037	2,374		3,385	,001
	Disiplin Kerja X <sub>1</sub>	,325	,100	,316	3,235	,002
	Motivasi Kerja X <sub>2</sub>	,534	,084	,622	6,374	,001

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$KK = 8.037 + 0,325 DK + 0,534 MK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

DK : Disiplin Kerja

MK : Motivasi Kerja

e : Error

Berdasarkan tabel 12 motivasi memiliki pengaruh yang paling signifikan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi sebesar 0,534 yang

merupakan nilai tertinggi. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling rendah, dengan koefisien sebesar 0,325. Koefisien disiplin kerja maupun motivasi kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, disimpulkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai (Ghozali, 2018).

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Secara Parsial (t)

Uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 13. Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	Constant)	3,385	,001
	Disiplin kerja X <sub>1</sub>	3,235	,002
	Motivasi Kerja X <sub>2</sub>	6,374	,001

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja 0,002 < 0,05. Dengan nilai  $t_{hitung} 3,235 > t_{tabel} 1,679$  maka H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja bernilai 0,001 < 0,05. Dengan nilai  $t_{hitung} 6,374 > t_{tabel} 1,679$  maka H2 diterima. Maka disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

#### Uji Signifikansi Secara Simultan (f)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77.593	2	38.796	36.58	.001
1 Residual	47.72	45	1.06		
Total	125.313	47			

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Tabel 11 mengindikasikan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yakni  $36,585 > 3,20$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat tarik kesimpulan hipotesis 3 diterima (Ghozali, 2018).

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.787a	.619	.602	1,030

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 15 nilai *R square* 0,619 yang berarti dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, dapat menjelaskan sekitar 61,9% dari variasi yang terjadi dalam variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Sementara itu, variabel lain menyumbang sekitar 38,1% (Ghozali, 2018).

### Pembahasan

Berikut tabel ringkasan hasil dari pengujian hipotesis dengan pengujian signifikansi dari hasil regresi berganda :

Tabel 16. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Coefficients	Sig.	T-stat	Hasil
H1	3,235	0,002	3,235	Diterima
H2	6,374	0,001	6,374	Diterima
H3	38,796	0,001	36,58	Diterima

Sumber: Data Olahan SPSS 20 (2024)

### Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dengan nilai signifikansi disiplin kerja  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,235 > t_{tabel} 1,679$ , hipotesis H1 dinyatakan diterima. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mematuhi aturan, prosedur, dan standar perilaku di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan

perilaku yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori Abraham Maslow, kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) dipandang sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan rasa aman dalam lingkungan kerja, seperti keamanan kerja, keselamatan kerja, dan kebutuhan akan peraturan yang jelas, yang erat kaitannya dengan konsep disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan dalam penelitian Muis & Amrison (2021), Putra & Putra (2019), Maswani et al. (2020), dan (Adinda et al. 2022).

### Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 dengan nilai signifikansi motivasi kerja bernilai  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,374 > t_{tabel} 1,679$ , maka hipotesis H2 diterima, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan ketekunan yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik. Teori Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi, mereka menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik guna mencapai prestasi tersebut. Pengakuan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan atau perusahaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang mendukung dan hubungan baik antar rekan kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Hasil ini konsisten dengan pengujian penelitian yang dilakukan oleh Muis & Amrison (2021), Putra & Putra (2019), Maswani et al. (2020), dan (Adinda et al. 2022).

### Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis H3 dinyatakan diterima, yang menandakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja seseorang,

semakin baik kinerjanya dan semakin terdorong untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan berkualitas, sehingga dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Berdasarkan Teori Abraham Maslow terpenuhi kebutuhan aktualisasi dan kebutuhan fisiologis karyawan lebih senang jika memiliki kesempatan untuk berkembang dan dihargai keberadaannya oleh perusahaan sehingga bekerja lebih produktif. Lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan pemberian motivasi yang tepat dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hasil riset ini didukung oleh Muis & Amrison (2021) dan Adinda et al. (2022) yang telah dilakukan sebelumnya.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disimpulkan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja secara parsial. Dengan kata lain, individu yang meyakini pentingnya menerapkan disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Maka kinerja karyawan dengan disiplin kerja lebih tinggi daripada hasil kinerja yang tidak memiliki disiplin kerja. Motivasi kerja berdampak positif secara parsial pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerjanya. Dengan kata lain, dukungan positif dari atasan dan rekan kerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Maka kinerja karyawan dengan motivasi kerja lebih tinggi daripada hasil kinerja yang tidak memiliki motivasi kerja. Disiplin kerja dan motivasi berdampak positif dan signifikan secara simultan pada kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja dan motivasi yang tinggi akan memaksimalkan kinerja mereka dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Maka hasil kinerja karyawan dengan disiplin kerja serta motivasi kerja lebih tinggi daripada hasil kinerja yang tidak memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja.

PT Interplex Precision Batam disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawannya serta memberikan motivasi positif yang lebih tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan performa dan profit perusahaan. Pada penelitian ini hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 61,9%. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan mempertimbangkan

beberapa variabel yang tidak dibahas dalam penelitian sebesar 38,1% seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain itu, disarankan pada penelitian yang akan datang untuk memperluas cakupan dari sampel untuk meningkatkan representativitas hasil.

### Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acan: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54–65.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtm.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- Maswani, M., Utami, E. P., & Nofiar, N. (2020). *ANALYSIS OF The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik*. 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Muis, M. A., & Amrison, A. (2021). Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance At Pt. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(3), 502–512. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.761>
- Putra, A. K., & Putra, B. A. (2019). Effect Of Leadership, Motivation And Discipline Of Work On Employee Performance CV. Kiong Ho Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 9–16. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.69>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <http://www.econjournals.com>
- Siregar, A. P., & Aslami, N. (2022). Analysis of the Impact of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Telkom Akses Medan. *Cashflow : Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide*, 1(4), 63–70. <https://doi.org/10.55047/cashflow.v1i4.206>
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1 No. 1(1), 1–15.