

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lailatul Ummamah, Heru Baskoro

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kab.Gresik, Jawa Timur, Indonesia 61121

Penulis korespondensi: [naila190403@gmail.com](mailto:naila190403@gmail.com)

**Abstract.** Human resources play a very important role in supporting the success of a company, as employees are the main element in determining the achievement of organizational goals. One indicator of successful human resource management is optimal employee performance. However, in reality, employee performance still varies, which is influenced by various internal and external factors. Factors that are considered to influence employee performance include work discipline and work motivation. Work discipline is related to the level of employee compliance with the rules and regulations applicable in the company, while work motivation refers to the internal drive that encourages employees to perform their tasks optimally. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Swadaya Cipta. This research uses a quantitative method with a survey approach. The population in this study consists of all employees of PT. Swadaya Cipta, with a sample of 57 respondents selected using a saturated sampling technique. The research instrument is a questionnaire that has passed validity and reliability tests, so the data obtained can be accounted for in terms of accuracy. The data were analyzed using multiple linear regression with partial hypothesis testing to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, meaning that better levels of discipline tend to improve employee performance. Work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees with high work motivation tend to produce more optimal performance.

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

**Abstrak.** Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan merupakan unsur utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan yang optimal. Namun demikian, pada kenyataannya kinerja karyawan masih menunjukkan perbedaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Cipta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swadaya Cipta dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik tingkat kedisiplinan maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan pada berbagai sektor usaha saat ini dihadapkan pada persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan

berkelanjutan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena karyawan merupakan pelaksana utama seluruh aktivitas operasional. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, yang mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak optimal, pencapaian tujuan perusahaan akan mengalami hambatan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia guna mendukung efektivitas dan efisiensi kerja perusahaan (Farisi et al., 2020).

PT. Swadaya Cipta merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak di bidang konstruksi serta Engineering, Procurement and Construction (EPC) dan berperan dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional. Dalam pelaksanaan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang baik agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2019). Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karier (Hasibuan, 2019). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan tentu mendambakan peningkatan kinerja dari setiap pekerjanya. Untuk mewujudkannya, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif kepada seluruh karyawan agar mereka termotivasi untuk mencapai prestasi dan meningkatkan kinerja. Hal ini penting karena ketika kebutuhan dan motivasi karyawan terpenuhi, mereka tidak hanya akan bekerja sesuai standar, namun bahkan mampu melampauinya (Ekhsan, 2019). Karyawan dengan disiplin dan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Fenomena yang terjadi di PT. Swadaya Cipta menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya didukung oleh tingkat disiplin dan motivasi kerja yang memadai. Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2024, disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 2,5 dan motivasi kerja sebesar 2,1 yang keduanya berada pada kategori kurang, sedangkan kinerja karyawan berada pada skor 3,3 dengan kategori cukup. Data kehadiran karyawan sepanjang tahun 2024 juga menunjukkan fluktuasi yang cukup tinggi, yang mengindikasikan masih rendahnya

tingkat kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas serta pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga diperlukan kajian empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swadaya Cipta.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah perpaduan antara kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri diartikan sebagai kemauan seseorang untuk secara sukarela menaati peraturan dan bertanggung jawab atas perilakunya.

Menurut (H. Khaeruman, 2021) menambahkan bahwa pemimpin dapat menanamkan disiplin kerja pada karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka dalam mematuhi aturan yang ada. disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan karyawan yang selaras dengan peraturan serta standar yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis saat menjalankan tugas demi mencapai tujuan perusahaan.

### **B. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu faktor yang memengaruhi perbedaan sikap individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini mencakup berbagai unsur, seperti dorongan, arah tindakan, ketekunan, penetapan tujuan, tingkat kekuatan usaha, serta konsistensi dalam bertindak (Widodo, A., & Haryani, 2021). Motivasi adalah dorongan internal dari sudut pandang seorang yang mendorongnya untuk dipekerjakan dengan penuh ketulusan dan kesungguhan, sehingga bisa membentuk pekerjaan yang berkualitas (Afandi, 2018;23).

Motivasi adalah tindakan yang mengungkapkan intensitasnya, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai target mereka (Robbins, 2019;217). Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang dapat mendorong pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Motivasi kerja sangatlah penting untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam bekerja sehingga karyawan cenderung semangat dan menyelesaikan *jobdesk* dengan baik. Mencapai tujuan perusahaan akan

berdampak pada motivasi kerja secara optimal serta tercapainya tujuan dan target perusahaan.

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai capaian dari suatu proses yang diukur dalam periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016;172), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2019), kinerja karyawan adalah bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. yang akan terjadi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai tugas dan waktu yang ditentukan, mencakup evaluasi produktivitas dan kontribusi individu dalam lingkungan profesional. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas pekerja perusahaan secara internal. Sebaliknya, disiplin dan motivasi kerja yang rendah dapat menghambat pekerjaan dan perkembangan potensi karyawan.

### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:64), hipotesis adalah dugaan sementara untuk menjawab masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk pernyataan karena masih bersifat sementara, hipotesis ini didasarkan pada landasan teori yang relevan, bukan pada data empiris yang dikumpulkan dari lapangan, hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Swadaya Cipta.

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Swadaya Cipta.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:8) mengatakan filsafat positivisme adalah dasar metode kuantitatif. Tujuannya untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel dengan mengumpulkan data mempergunakan instrumen

penelitian. Setelah itu, guna menguji penentuan hipotesis dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Penelitian ini berlangsung di PT Swadaya Cipta, yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 162, Desa Setingi, Kecamatan Randuagung, Kabupaten Kebomas, Gresik, Jawa Timur.

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik spesifik dan menjadi fokus penelitian. Ini juga adalah wilayah di mana peneliti akan menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Dalam studi ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh 39 karyawan tetap PT Swadaya Cipta, yang semuanya dijadikan subjek penelitian untuk mendapatkan hasil yang representatif bagi kelompok tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristiknya.

Menurut (Sugiyono, 2018:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Teknik ini ideal untuk populasi yang relatif kecil, misalnya di bawah 30 orang, atau ketika peneliti menginginkan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimal. Dengan kata lain, sampling jenuh sama dengan melakukan sensus terhadap seluruh populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh 39 karyawan tetap PT Swadaya Cipta.

## **C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner didefinisikan (Sugiyono, 2018:142) sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang pengaruh disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) di PT. Swadaya Cipta. Data pada studi peneliti menggunakan data primer sebagai informasi utama. Menurut (Sugiyono, 2018:137), data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber aslinya, yaitu responden atau objek penelitian. Di sini, informasi dikumpulkan secara langsung dari karyawan tetap PT Swadaya Cipta melalui pengisian kuesioner.

#### **D. Alat Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen, dengan validitas diuji melalui korelasi item dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan VIF dan toleransi, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Analisis utama dilakukan dengan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

A : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b2 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

e : Error

Proses selanjutnya menggunakan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk menguji hipotesis parsial dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagai batas pengaruh signifikan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Swadaya Cipta Gresik selama rentang waktu Oktober hingga Desember 2025. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 39 karyawan tetap PT Swadaya Cipta yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan media sosial berupa tautan Google Form yang disebarakan melalui WhatsApp.

##### **A. Hasil Penelitian**

###### ***Uji Instrumen***

###### ***Uji Validitas***

Menurut (Ghozali, 2021:66), uji validitas adalah memastikan kuesioner itu valid atau tidak. Kuesioner valid bila dapat mengungkap variabel yang akan diukur. Indikator valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel serta mempunyai nilai positif.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,3160	0,522	Valid
X1.2	0,3160	0,760	Valid
X1.3	0,3160	0,714	Valid
X1.4	0,3160	0,602	Valid
X1.5	0,3160	0,745	Valid
X2.1	0,3160	0,707	Valid
X2.2	0,3160	0,680	Valid
X2.3	0,3160	0,583	Valid
X2.4	0,3160	0,682	Valid
Y1.1	0,3160	0,536	Valid
Y1.2	0,3160	0,560	Valid
Y1.3	0,3160	0,615	Valid
Y1.4	0,3160	0,698	Valid
Y1.5	0,3160	0,614	Valid
Y1.6	0,3160	0,698	Valid

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan hasil uji validitas dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, seluruh item pernyataan X1, X2 dan Y memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar  $r$  hitung  $>$  dari 0,3160, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

### ***Uji Reliabilitas***

Menurut (Ghozali, 2021:61) uji ini ditujukan guna menilai sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten saat digunakan untuk mengukur kuesioner yang mewakili suatu variabel. Ketika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel tidak melebihi 0,70 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas	N of Items	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,769	0,70	6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,760	0,70	5	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,748	0,70	7	Reliabel

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel penelitian berada di atas batas minimum 0,70. Dapat disimpulkan instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

### ***Uji Asumsi Klasik***

#### ***Uji Normalitas***

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

Test Of Normality		
Shapiro -Wilk		
Statistic	Df	Sig.
0,971	39	0,406
0,946	39	0,059

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Shapiro-Wilk. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,406 dan 0,059. Karena  $X_1$  dan  $X_2$  nilai signifikansi tersebut berada di atas 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

#### ***Uji Multikolinearitas***

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.451	2.674		3.160	.003		
	Disiplin Kerja	.363	.168	.356	2.161	.037	.517	1.934
	Motivasi	.509	.206	.408	2.475	.018	.517	1.934



	Kerja						
a. Dependent Variable: Y							

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel. Variabel X1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,517 dan VIF sebesar 1,934, sedangkan variabel X2 juga menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,517 dan VIF sebesar 1,934. Berdasarkan ketentuan bahwa tidak terdapat multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas dan model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis tahap berikutnya.

***Uji Heterokedastisitas***

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.735	1.428		-.515	.610
	Disiplin Kerja	.028	.090	.069	.308	.760
	Motivasi Kerja	.092	.110	.188	.838	.408

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser. Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,760 dan untuk variabel X2 sebesar 0,408, yang keduanya lebih tinggi dari 0,05. Variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.451	2.674		3.160	.003
	Disiplin Kerja	.363	.168	.356	2.161	.037
	Motivasi Kerja	.509	.206	.408	2.475	.018

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan tabel 6 tersebut, hasil uji regresi linier berganda tersebut, maka persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,451 + 0,363X_1 + 0,509X_2 + e$$

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.495	.467	1.671
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,467 yang berarti bahwa sebesar 46,7% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 53,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tujuan dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja

(X2), terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan uji t berdasarkan nilai signifikansi (p-value). Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.451	2.674		3.160	.003
	Disiplin Kerja	.363	.168	.356	2.161	.037
	Motivasi Kerja	.509	.206	.408	2.475	.018

*a. Dependent Variable: Y*

**Sumber: Data di olah SPSS 2025**

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,161 yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,028, dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,475 yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,028, dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

## **B. PEMBAHASAN**

### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Swadaya Cipta. Disiplin kerja dalam penelitian ini tercermin melalui indikator teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat (waskat),

sanksi hukuman, dan ketegasan, yang berperan dalam membentuk perilaku kerja karyawan agar tetap patuh terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Swadaya Cipta. Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui indikator pengakuan dan penghargaan, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesesuaian tujuan pribadi dan tujuan organisasi, yang berperan dalam membentuk semangat dan komitmen kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Cipta. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja yang disertai dengan motivasi kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, PT. Swadaya Cipta disarankan untuk terus menerapkan disiplin kerja secara konsisten serta meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau sistem kompensasi, agar hasil penelitian yang diperoleh lebih komprehensif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori konsep dan indikator*. Yogyakarta. Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1),

- 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi multifariate: Program IBMSPSS 25*. Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi multifariate: Program IBMSPSS 26* (10th ed.). Badan penerbit universitas diponegoro.
- H. Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. and B. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional USM. Vol. 2. No. 1.
- Robbins, D. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian : kuantitatif,kualitatif dan R&D* (edisi 28). alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widodo, A., & Haryani, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.