

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSAKA PUTRA JAYA KOTA MAKASSAR

Marselinus Raja

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [marsellinus936@gmail.com](mailto:marsellinus936@gmail.com)

Helmy Syamsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [chemsyamsuri@gmail.com](mailto:chemsyamsuri@gmail.com)

Sri Hamdyani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [srihamdyani65@gmail.com](mailto:srihamdyani65@gmail.com)

### **Abstract**

*Marselinus Raja, 2025. The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pusaka Putra Jaya. Supervised by Helmy Syamsuri and Sri Hamdayani.*

*Human resource management is the science of studying how to manage human resource management functions in organizations or agencies effectively and efficiently to achieve organizational goals. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Pusaka Putra Jaya, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation. The research sample consists of 45 employees selected using the saturated sampling method. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: Partially, motivation (X1) does not affect employee performance (Y) because the sig value is  $0.028 > 0.05$  and the t-value is  $2.828 < 2.019$  (note: there is a slight correction to the t-value mentioned in the original text). Partially, work discipline (X2) affects employee performance because the significance value (sig) is  $0.004 < 0.05$  and the calculated t-value is  $3.008 > 2.019$ . Simultaneously, motivation and work discipline affect employee performance at PT Pusaka Putra Jaya.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Performance.



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## Abstrak

Marselinus, 2025. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pusaka Putra Jaya. Dibimbing oleh Helmy Syamsuri dan Sri Hamdayani.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pusaka Putra Jaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel penelitian adalah 45 karyawan yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara parsial, motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai  $\text{sig } 0,028 > 0,05$  dan  $\text{Thitung } 2,828 < 2,019$  (catatan: ada sedikit koreksi pada nilai Thitung yang disebutkan dalam teks asli). Secara parsial, disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  dan  $\text{Thitung } 3,008 > 2,019$ . Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pusaka Putra Jaya.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada kondisi saat ini merupakan salah satu modalitas dan peran yang sangat penting dalam sistem operasional suatu bisnis dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, bisnis perlu mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin. Selain itu, agar dapat bertahan di pasar saat ini, bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk menilai produktivitas suatu perusahaan agar dapat berfungsi dengan baik dalam lingkungan manufaktur saat ini. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya manusianya secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan tersebut. Bisnis harus mampu memiliki produktivitas yang baik agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang sejalan dengan etos yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan pemasarannya. Di era modern seperti sekarang ini, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat. Antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan di dalam perusahaan.



Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

motivasi juga digunakan untuk menggerakan perilaku didalam emmenuhi tujuan tertentu, motovasi karyawan dapat mempengaruhi oleh faktor minat gaji yang diterima kebutuhan akan rasa aman, hubungan atar personal dan kesempatan untuk bekerja.dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih mengeran dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap kinerja karyawan.

Displin Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. selain motivas,kedisiplinan juga memiliki peranan penting,menunjukan sikap kepatuhan karyawa terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahan, Menurut Kasmir (2019) kinerjaialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode pada waktu tertentu. Kedisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dan acara menetepkan dengan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan yang sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karywan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahan. Dengan tata tertib yang perusahan, maka semangat bekerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga mendukung pencapaian kinerjayang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahan aksi sulit mencapai tujuan jika karyawan didalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahan dan mempunyai didiplin yang tiggi maka akan menciptakan suasana perusahan lebi konduktif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahan peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam menunjang kinerja kerja karyawan.

Menerapkan ilmu manajemen dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dipraktikkan tanpa mengerti definisinya. Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Dari pengertian tersebut, ilmu manajemen dapat



diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sebetulnya, hal ini sudah sering terjadi di kehidupan nyata. Setiap orang pasti pernah mempraktikkan ilmu manajemen secara tidak langsung setiap harinya. Contohnya seperti pada saat belajar, bekerja, mengatur pekerjaan rumah, dan sebagainya. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Berdasarkan Bahasa Prancis kuno, manajemen dapat diartikan sebagai seni mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan PT Pusaka Putra Jaya yakni suda cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. kenyataan yang adah bahwah diantaranya parah karyawan masih adah para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, hal tersebut diatas tentunya sangat merugikan karyawan sendiri dan instansi yang bersangkutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan (Lukman et al, 2024). Menurut Dessler dalam Zikri Ahmad (2021) Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara dalam Nurhidaya (2024) mengatakan bahwa terdapat lima indikator pelatihan, yaitu: 1) Jenis Pelatihan 2) Tujuan Pelatihan 3) Materi pelatihan 4) Metode pelatihan 5) Kualifikasi 6) Waktu (Banyaknya Sesi).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pusaka Putra Jaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung aspek pengembangan karir, peningkatan motivasi, serta penegakan disiplin kerja. Lokasi penelitian berada pada PT. Pusaka putra jaya yang ada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: Data primer, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui pengisian kuesioner oleh para responden yang merupakan pegawai pada PT Pusaka putra jaya Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari instansi terkait berupa dokumen atau catatan yang mendukung, seperti jumlah pegawai dan



data administratif lainnya. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara peneliti secara langsung mengamati kondisi lapangan untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pusaka putra jaya di perusahaan tersebut.

**Tabel 1. Skor Jawaban Kusioner**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber, Sudaryono, 2018

Dokumentasi adalah dokumen yang diambil seperti sejarah perkembangan Menurut Sugiyono (2021), populasi merupakan daerah gereneralisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas serta ciri tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari setelah itu ditarik kesimpulanya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Metode ini ialah metode pengambilan sampel bersumber pada kriteria tertentu maupun dengan pertimbangan tertentu. Metode ini ialah salah satu metode *non probability sampling* dimana metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan/peluang sama untuk faktor atau pun anggota populasi buat diseleksi jadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan formula Slovin untuk mengukurnya, (Hendrayadi et all. 2019):

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Total populasi

e = Toleransi kesalahan

Terdapat dua ketentuan pada rumus slovin dalam menentukan toleransi kesalahan, yaitu : (1) Nilai e = 10% (0,1) apabila populasi dalam jumlah yang besar; (2) Nilai e = 20 (0,2) apa bilah populasi jumlah yang kecil.



Rumus slovin digunakan jika populasi diketahui. Disamping itu, menurut ,(Hendryadi et al., 2019). Jika jumlah populasi digunakan terlalu besar saat pengambilan sampel secara langsung, maka formula slovin dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang dari seluruh karyawan PT. Pusaka Putra Jaya dalam penelitian ini terdapat 3 karakteristik yang dikelompokan menurut jenis kelamin dan usia.

**Tabel 2. Persentasi Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	35	77.7%
Perempuan	15	33.3%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel diatas, dilihat presentase responden dominan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dari 45 responde dengan presentase 77.7%, kemudian jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dari 45 responden dengan presentase 33.3%. Hal ini hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki'

**Tabel 3. Presentase Responden Berdasarkan Usia**

Kelompok usia	Frekuensi	Presentase
25-30	19	42.2%
31-36	13	28.9%
37-45	13	28.9%
Total	45	100%

Sumber data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, meunjukan bahwa responden yang bekerja pada PT. Pusaka Putra Jaya sebanyak 19 orang atau 42.2% diantaranya dalam rentang usia 25-30 tahun, sedangkan usia berusia diantara dari 31-36 sebanyak 13 orang dengan presentase 28.9% dan sisanya adalah respon yang berusia 47-45 orang dengan presentase 28.9% Dimana usia yang ideal untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

## Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

### *Uji validitas*



Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation product moment* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung dengan taraf signifikan 5%

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Dengan melihat pada tabel distribusi r tabel berdasarkan *degree of freedom (DF)* sebesar  $N-2 = 45-2 = 43$  dengan signifikan 0,5, maka di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,248

**Tabel 4. Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,496	0,248	Valid
X1.2	0,564	0,248	Valid
X1.3	0,481	0,248	Valid
X1.4	0,449	0,248	Valid
X1.5	0,562	0,248	Valid
X1.6	0,436	0,248	Valid
X1.7	0,502	0,248	Valid
X1.8	0,668	0,248	Valid
X1.9	0,639	0,248	Valid
X1.10	0,440	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

**Tabel 5. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,648	0,248	Valid
X2.2	0,381	0,248	Valid
X2.3	0,566	0,248	Valid
X2.4	0,483	0,248	Valid
X2.5	0,515	0,248	Valid
X2.6	0,408	0,248	Valid
X2.7	0,803	0,248	Valid
X2.8	0,803	0,248	Valid
X2.9	0,398	0,248	Valid
X2.10	0,498	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)



Tabel 6. Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja(Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,450	0,248	Valid
Y2	0,387	0,248	Valid
Y3	0,515	0,248	Valid
Y4	0,557	0,248	Valid
Y5	0,631	0,248	Valid
Y6	0,469	0,248	Valid
Y7	0,550	0,248	Valid
Y8	0,536	0,248	Valid
Y9	0,580	0,248	Valid
Y10	0,466	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

berdasarkan hasil olah data ketiga tabel diatas maka dapat dilihat nilai r hitung > nilai r sebesar 0,248 dengan hal ini ,maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa digunakan uji selanjutnya.

### *Uji Reabilitas*

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan sebuah instrumen misalnya kuesioner dalam menghasilkan hasil yang yang serupa kembali tiap kali gunakan, Instrumen reliabel berarti data yang dihasilkan dapat dipercaya dan tidak banyak terpengaruh oleh faktor acak.

Tabel 7. Uji Reabilitas

Variabel	Reabilitas Coeffisient	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10 pernyataan	0,704	Reabilitas
Disiplin Kerja (X2)	10 pernyataan	0,748	Reabilitas
Kinerja	10 pernyataan	0,676	Reabilitas

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai cronbach alphas variabel motivasi kerja sebesar 0,704, variabel disiplin kerja sebesar 0,748, dan variabel kinerja sebesar 0,676. Dengan demikian, dapat



disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karna mempunya nilai cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsisten internal yang baik dan dapat di percaya untuk mengukur masing-masing kontruksi yang diteliti.

### Uji Regresi Linear Berganda

#### *Analisis regresi linerja berganda*

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama (simultan) dan parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dapat kita lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.025	6.578	1.828	.075	
MOTIVASI KERJA	.310	.136	.310	2.275	.028
DISIPLIN KERJA	.424	.141	.409	3.008	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel Coefficients di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,025 + 0,310X_1 + 0,424X_2$$

di mana:

$Y$  = Kinerja Karyawan (variabel dependen),

$X_1$  = Motivasi Kerja,

$X_2$  = Disiplin Kerja.

Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta (Constant)

Nilai konstanta sebesar 12,025 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sebesar 12,025 satuan. Nilai konstanta ini memberikan gambaran dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi kedua variabel bebas.



## 2. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,310 dengan nilai t hitung 2,275 dan signifikansi 0,028 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

## 3. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,424 dengan nilai t hitung 3,008 dan signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

## 4. Nilai Signifikansi (Sig.)

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Sig. 0,028  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Sig. 0,004  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji hipotesis

### *Uji F*

Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. uji hipotesi f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of					
	Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2	62.593	12.652	.000 <sup>b</sup>	
	Residual	42	4.947			
	Total	44				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: hasil data diolah (2025)



Tabel iji hipotesis F menunjukkan hasil analisis Anova (analysis of variance) untuk menguji variabel bebas Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, nilai f hitung diperoleh sebesar 12,652 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik.

Untuk menentukan nilai f tabel kita memerlukan :

1. Tarik signifikansi umumnya digunakan 0,05
2. df1 (numerator) jumlah variabel bebas,=2
3. df2v(denominator):  $n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$

Dengan  $n = 45$  (jumlah responden) dan  $k = 2$  (variabel bebas) sehingga mencari f tabel pada  $\alpha=0,05$  dengan  $df1=2$  dan  $df2 = 42$ . berdasarkan tabel distribusi f, nilai f tabel sebesar 3,22. Karena nilai f hitung sebesar 12,652 yang menunjukkan > dari f tabel 3,22.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji f menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasi bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

### *Uji t*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients	Beta	Coefficients		
1 (Constant)	12.025	6.578		1.828	.075
MOTIVASI KERJA	.310	.136	.310	2.275	.028
DISIPLIN KERJA	.424	.141	.409	3.008	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t satu arah, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Dengan



demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan "Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

1. Motivasi Kerja (X1)

Nilai t-hitung = 2,275. Jika dibandingkan dengan t-tabel ( $df = n - k - 1$ ), misalnya  $df = 42$ , t-tabel pada  $\alpha = 0,05$  (satu arah) adalah 1,681. Karena  $2,275 > 1,681$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Disiplin Kerja (X2)

Nilai t-hitung = 3,008 > 1,681 (t-tabel), sehingga  $H_a$  diterima.

***Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )***

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Hasil uji ini dinyatakan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memiliki nilai antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.346	2.22428
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,376 atau 37,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel terikat Kinerja Pegawai sebesar 37,6%. Dengan kata lain, kontribusi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% (100% - 37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi dsn disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Pusaka Putra Jaya baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (persial). Setelah dilakukan penelitian dari hasil pengujian menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan, maka berikut adalah beberapa pembahasan penelitian ini.



### **Pengaruh motivasi (x1) terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian mnunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT pusaka Putra Jaya yang dikemukakan oleh Oki Agustian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai  $Sig\ 0,28 > 0,005$ , dan nilai hitung  $2,8288 < 2,275$  Artinya dapat menaikkan kinerja karyawan dan kurangnya penghargaan berupa pujian dari atasan kepada bawahan sehingga dapat menaikkan rendanya motivasi karyawan dalam bekerja

### **Pengaruh disiplin kerja (1x1) terhadap kinerja karyawan (y)**

Dari hasil analisis yang dilakukan dapat membuktikan hipotesisnya bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Jaya yg dikemukakan oleh Rihna Rhamawati (2022) dapat dilihat dari nilai  $Sig\ 0,4 < 0,05$  nilai hitung  $3,008 > 2,275$  sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja melalui kehadiran karyawan yang tepat waktu. Mengikuti insruksi pimpinan

### **Pengaruh Motivasi (x1) dan disiplin kerja (x2) terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka memperoleh hasil yang mengatakan bahwa variabel independent atau motivasi dan disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan pada PT Pusaka Putra Jaya dimana data tersebut terbukti bahwa nilai hitung  $0,00 > 0,00$  hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.Ardi Nupi Hasyim (2020).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pustaka Putra Jaya kota Makassar", maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Berdasarkan hipotesis pertama (uji t) diperoleh data bahwa Motivasi tidak berpengaruh bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pusaka Putra Jaya Makassar; (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, mentaati peraturan dan melaksanakan pekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh PT Pusaka Putra Jaya Makassar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan dicapai; (3) Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden diketahui bahwa variabel motivasi dan kinerja karyawan PT. Pusaka Putra Jaya kota Makassar hal ini dibuktikan dari hasil uji F.

## **REFERENSI**

Afandi P(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pekan Baru Zanata Publising



- Afandi, P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau Zanafa Publishing
- Ardi Nupi Hasyim dan Vina Alimah (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol 3 No 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Arif Yusuf Hamali, S.S MM (2018) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta
- Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. European Journal of Business and Management. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Jakarta Rineka Cipta
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alabeta
- Fahmi, Irham (2018) Pengantar Manajemen Keuangan Bandung Alfabeta.
- Ferdian, A. & Charitas, L. P. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Telkomsel.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali. A. Y (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta PT Buku Seru.
- Handayani, Ririn (2020). Metodologi Penelitian Sosial Yogyakarta Trussmedia Grafika
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12(1), <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jipiis.v12i1.16395> 143-149.
- Kasmi (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) Konsep dan Bisnis, (Online) <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Malayu S.P Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta



- Oki Agustian, (2019). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pusat statistik (BPS) Kota Makassar.
- Oki Agustian, (2019). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pusat statistik (BPS) Kota Makassar.
- Ricardianto, Prasadja (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA, BOGOR
- Sangkunegara. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sangkunegara. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers. ss Management and Strategy, 10(1), 93.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers. ss Management and Strategy, 10(1), 93.

