



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 384-396)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHINTA WOO SUNG DI CIKANDE BANTEN TAHUN 2022-2024

Anita¹, Anip Solihin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang

Kota Serang, Indonesia^{1,2},

Email : anitasm38@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian berjumlah 258 karyawan, dengan sampel sebanyak 157 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 1,104 dan signifikansi 0,271 > 0,05. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,997 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 5,483 dan signifikansi 0,005 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,054 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 5,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten serta meningkatkan sistem motivasi yang berorientasi pada kebutuhan penghargaan dan pengembangan karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Article History

Received: 23 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Shinta Woo Sung in Cikande, Banten. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 258 employees, with a sample of 157 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed that, partially, work motivation did not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 1.104 and a significance level of $0.271 > 0.05$. In contrast, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.997 and a significance level of $0.003 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work discipline had a significant effect on employee performance, with an F-value of 5.483 and a significance level of $0.005 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.054 indicates that work motivation and work discipline jointly explained 5.4% of the variation in employee performance, while the remaining 94.6% was influenced by other factors outside the research model. The findings indicate that work discipline is a more dominant factor influencing employee performance than work motivation. Therefore, the company needs to strengthen the consistent implementation of work discipline while improving its motivation system by focusing on employee recognition and development needs.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi bagian strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi semakin penting karena berkaitan dengan pencapaian target produksi, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, serta keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.

PT Shinta Woo Sung merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil dan menghadapi persaingan yang tinggi, baik di pasar domestik maupun internasional. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan juga memiliki perhatian terhadap

pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator, antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Berdasarkan fenomena yang terdapat dalam penelitian, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan karyawan selama periode 2022-2024 berada pada tingkat yang relatif tinggi, yaitu sekitar 99,5%. Namun demikian, indikator ketepatan waktu dan kehadiran masih berada di bawah standar perusahaan, yaitu sekitar 80-85%. Meskipun terdapat perbaikan pada aspek kehadiran dan kerja sama pada tahun 2024, terjadi penurunan pada indikator ketepatan waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam aspek kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang secara teoritis dapat berkaitan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berkaitan dengan beberapa aspek, seperti pemberian upah atau gaji yang layak, insentif, penghargaan, rasa aman, penempatan sesuai kemampuan, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju, serta persaingan yang sehat. Dengan adanya motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, diharapkan karyawan memiliki dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran, ketepatan waktu, serta ketaatan terhadap prosedur yang berlaku di perusahaan. Dalam lingkungan manufaktur, disiplin memiliki peranan strategis karena kegiatan operasional membutuhkan keteraturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Hasil penelitian dalam skripsi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang lebih kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja masing-masing. Oleh karena itu, penelitian pada PT Shinta Woo Sung menjadi relevan untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan industri tekstil.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,054 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 5,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 94,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan pengembangan strategi motivasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga pengelolaan yang baik diperlukan untuk menciptakan efektivitas dan produktivitas kerja.

Dalam konteks PT Shinta Woo Sung, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena perusahaan bergerak dalam industri tekstil dengan kegiatan operasional yang membutuhkan keteraturan, produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Perusahaan juga memiliki misi untuk meningkatkan sumber daya manusia, teknologi, dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam penelitian ini diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau dorongan yang dapat mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai prestasi secara maksimal. Dalam lingkungan organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan operasionalisasi variabel dalam skripsi, motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Upah atau gaji yang layak;
2. Pemberian insentif;
3. Mempertahankan harga diri;
4. Memenuhi kebutuhan rohani;
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi;
6. Penempatan pegawai sesuai kemampuan;
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan;
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja;
9. Memberikan kesempatan untuk maju; dan
10. Menciptakan persaingan yang sehat.

Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup penghargaan, rasa aman, kesempatan berkembang, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, serta kondisi lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel independen pertama (X1) yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Disiplin berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, norma, serta ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks perusahaan manufaktur, disiplin kerja memiliki peranan penting karena aktivitas produksi membutuhkan kepatuhan terhadap aturan, kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur. Skripsi juga menunjukkan bahwa permasalahan ketepatan waktu dan kehadiran menjadi salah satu fenomena yang perlu mendapat perhatian di PT Shinta Woo Sung.

Disiplin kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen kedua (X2). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih teratur, mematuhi standar kerja, hadir sesuai ketentuan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Hasil penelitian dalam skripsi selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,997 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi variabel dependen (Y). Pengukuran kinerja dalam penelitian berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Fenomena yang ditemukan pada PT Shinta Woo Sung menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan berada pada tingkat yang relatif tinggi, yaitu sekitar 99,5%. Namun, aspek ketepatan waktu dan kehadiran masih berada di bawah standar perusahaan, yaitu sekitar 80-85%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil pekerjaan, tetapi juga oleh kedisiplinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis, motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memperoleh dorongan melalui kompensasi, penghargaan, rasa aman, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diuji untuk mengetahui apakah peningkatan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Shinta Woo Sung.

Namun, berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,104 dengan signifikansi $0,271 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berkaitan langsung dengan perilaku karyawan dalam menjalankan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta

pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur merupakan bagian penting dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,997 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut juga memperkuat kesimpulan dalam skripsi bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang dapat dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan disiplin mengarahkan perilaku karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan dan standar perusahaan.

Dalam penelitian ini, kedua variabel tersebut diuji secara simultan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,483 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, nilai Adjusted R Square sebesar 0,054 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 5,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 94,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja. Skripsi juga mengidentifikasi kemungkinan faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun beban kerja yang dapat diteliti lebih lanjut.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi, penelitian ini menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X1)

↓

Kinerja Karyawan (Y)

↑

Disiplin Kerja (X2)

Atau dalam bentuk hubungan penelitian:

$X1 \rightarrow Y$

$X2 \rightarrow Y$

$X1 + X2 \rightarrow Y$

Keterangan:

- $X1$ = Motivasi Kerja
- $X2$ = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten.

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Motivasi Kerja ($X1$) dan Disiplin Kerja ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang disusun secara terstruktur dan sistematis untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Shinta Woo Sung yang beralamat di Gabus, Kecamatan Kopo, Kabupaten Serang, Banten 42178. Pemilihan lokasi tersebut disesuaikan dengan objek penelitian, yaitu karyawan PT Shinta Woo Sung.

Penelitian dilaksanakan pada periode Desember 2024 sampai Februari 2025, yang meliputi tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, dan penyusunan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 258 karyawan PT Shinta Woo Sung. Dari populasi tersebut, penelitian menggunakan 157 responden sebagai sampel. Data penelitian yang

diperoleh dari 157 responden kemudian digunakan dalam proses analisis statistik. Hal tersebut juga terlihat pada hasil pengolahan data penelitian yang menunjukkan jumlah responden (**N**) sebanyak 157.

Berdasarkan skripsi, sampel penelitian ditentukan dengan teknik **purposive sampling**. Dengan demikian, responden yang digunakan merupakan bagian dari populasi yang memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner disusun secara terstruktur untuk memperoleh data mengenai persepsi karyawan terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data secara langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam operasionalisasi variabel penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

Variabel	Kode	Kedudukan
Motivasi Kerja	X1	Variabel independen
Disiplin Kerja	X2	Variabel independen
Kinerja Karyawan	Y	Variabel dependen

Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel yang diteliti sehingga dapat diukur menggunakan instrumen penelitian. Skripsi mengacu pada konsep operasionalisasi variabel sebagai instruksi yang menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur atau dievaluasi.

Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator upah/gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai sesuai kemampuan, rasa aman di masa depan, perhatian terhadap lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju, dan persaingan yang sehat.

Untuk Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), pengukuran dilakukan menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam instrumen penelitian. Instrumen penelitian terdiri atas 16 item untuk variabel Disiplin Kerja dan 10 item untuk variabel Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden. Sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847 dengan 15 item, Disiplin Kerja sebesar 0,640 dengan 16 item,

dan Kinerja Karyawan sebesar 0,672 dengan 10 item. Nilai tersebut digunakan dalam skripsi sebagai dasar bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian, antara lain uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar **2,103**, yang dalam skripsi dinyatakan berada pada rentang 1,5-2,5 sehingga tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian.

Hasil uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian adalah:

$$Y = 27,654 + 0,059X_1 + 0,189X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,059, sedangkan koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,189.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,066 dan Adjusted R Square sebesar 0,054. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 5,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 94,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,104 dengan signifikansi 0,271, sedangkan Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,997 dengan signifikansi 0,003.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian memperoleh nilai F hitung sebesar 5,483 dengan signifikansi 0,005, sehingga model penelitian dinyatakan memiliki pengaruh simultan yang signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 157 responden karyawan PT Shinta Woo Sung. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 92 orang (58,6%), berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 49 orang (31,2%), berpendidikan S1 sebanyak 61 orang (38,9%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 54 orang (34,4%).

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha Motivasi Kerja sebesar 0,847, Disiplin Kerja sebesar 0,640, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,672.

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 27,654 + 0,059X_1 + 0,189X_2$$

Tabel 1. Hasil Uji Regresi dan Hipotesis

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,059	1,104	0,271	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,189	2,997	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi 0,271 > 0,05. Dengan demikian, H1 ditolak.

Sebaliknya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil Uji Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,483 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,054 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 5,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara deskriptif motivasi kerja memperoleh penilaian yang baik, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa peningkatan motivasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan menjadi faktor yang lebih penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Shinta Woo Sung.

Secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, nilai Adjusted R Square yang hanya sebesar 5,4% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang lebih besar dalam menjelaskan kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja sebagaimana disebutkan dalam skripsi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinta Woo Sung di Cikande, Banten, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,271 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun secara deskriptif motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik, kondisi tersebut belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Namun, nilai Adjusted R Square sebesar 0,054 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 5,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 94,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja, sementara peningkatan kinerja karyawan masih perlu dilihat dari berbagai faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, PT Shinta Woo Sung disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta konsistensi pengawasan dan pemberian sanksi. Perusahaan juga perlu mengevaluasi sistem motivasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya terkait penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan peluang promosi agar dapat lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja karena masih terdapat 94,6% variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2004). *Sistem pengendalian manajemen: Pengukuran kinerja, evaluasi, dan insentif*. Salemba Empat.
- Arwiedya, M. R. (2011). *Analisis pengaruh harga, jenis media promosi, risiko kinerja, dan keragaman produk terhadap keputusan pembelian via internet pada toko online* (Skripsi). Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja*. Evaluasi Kinerja SDM.
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Dwi Wahyuni, A., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengambilan keputusan: Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi (Literature review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Katidjan, Purwanto, S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Kurnia, F. A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi kasus pada Koperasi Karyawan GMF AeroAsia Sejahtera) (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021 & 2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. *Fungsi operasional SDM*
- Mulya, S. R., Serang, S., & Hamzah, M. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4).
- Nasir, M. A., Hasibuddin, & Syahid, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1). <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan praktis untuk keberhasilan organisasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2018). *Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.

- Pratama, R., & Lestari, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145-156.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *IQTISHADEquity: Jurnal Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Putri, A. R., & Saputra, D. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 78-89.
- Rahman, F., & Hidayat, T. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 25-36.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6). <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif*, 6(1).
- Septiana, A. D., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja: Komunikasi, budaya organisasi, dan sikap. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thamrin, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Deepublish.
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto sangat dikenal dengan bukunya "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*".
- V. Wiratna Sujarweni 2021 *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan.)*
- Noor, J. (2022). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media.