

# Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

Syahrani Zahra <sup>1\*</sup>, Muhammad Arief <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>This research aims to test and analyze the influence of discipline and motivation on employee performance. The method for collecting data in this research was carried out by distributing questionnaires to 60 employee respondents at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Depok Branch. The research method used is a quantitative method which is real-time and develops over time with primary data. The results of this research show that work discipline has an effect on employee performance with a calculated t value of <math>1.906 &gt; 2.007</math> and a significance value of <math>0.62 &lt; 0.05</math>. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of <math>1.906 &gt; 2.007</math> and a significant <math>0.062 &lt; 0.05</math>. Together, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of <math>22.429 &gt; 3.16</math>. And the significant value or <math>0.000 &lt; 0.05</math>.</i></p>
	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 responden karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat <i>real-time</i> dan berkembang setiap waktu. dengan data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar <math>1,906 &gt; 2,007</math> dan signifikan <math>0,62 &lt; 0,05</math>, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar <math>1,906 &gt; 2,007</math> dan signifikan <math>0,062 &lt; 0,05</math>. Secara bersama sama Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung <math>22,429 &gt; 3,16</math>. Dan nilai signifikan atau <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu perusahaan retail besar di Indonesia yang bergerak dalam bisnis rantai toko swalayan. Didirikan pada tahun 1978 oleh pasangan Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan, Ramayana awalnya berfokus pada garmen dan pakaian dengan harga terjangkau. Kini, perusahaan telah berkembang menjadi jaringan department store dan supermarket dengan berbagai produk, termasuk pakaian, aksesoris, perlengkapan rumah tangga, dan makanan. Jaringan Ramayana mencakup lebih dari 104 gerai di seluruh Indonesia, di antaranya di Jakarta, Pulau Jawa, Sumatera, Bali, Kalimantan, Nusa Tenggara, Sulawesi, dan Papua.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif untuk mempertahankan daya saing dan kelangsungan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan faktor kunci bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

\*Corresponding author.  
E-mail: syaharanizahra72@gmail.com

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk pengetahuan, kemampuan, kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Di Ramayana Cabang Depok, motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor pendukung yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Namun, berdasarkan data absensi tahun 2022-2023, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan kerja menurun, terutama dengan banyaknya ketidakhadiran karena sakit, izin, atau tanpa keterangan. Karyawan sering tidak hadir atau terlambat, yang berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. Data juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai angka tertinggi pada Desember 2023 sebesar 18%.

Motivasi kerja yang tidak optimal dapat berdampak langsung pada semangat dan produktivitas karyawan. Menurut George Terry (2020), motivasi kerja mempengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Depok, motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor seperti komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan, serta kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil survei, karyawan menilai bahwa fasilitas kerja yang tersedia dan pengakuan kerja dari atasan masih belum memadai. Motivasi karyawan lebih terfokus pada menyelesaikan tugas pokok, bukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, beberapa hal belum diinvestigasi secara mendalam, khususnya di sektor retail Indonesia seperti PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada faktor-faktor individual seperti motivasi, kepuasan kerja, dan pengaruh manajerial terhadap kinerja. Namun, ada keterbatasan dalam hal eksplorasi interaksi antara kedisiplinan, komunikasi, dan fasilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja secara simultan di lingkungan kerja retail.

Studi ini juga menemukan bahwa literatur mengenai pengaruh kondisi kerja fisik, seperti kenyamanan lingkungan kerja, belum cukup banyak diterapkan di perusahaan retail di Indonesia. Selain itu, dampak spesifik dari strategi peningkatan motivasi kerja melalui insentif non-finansial (seperti pengakuan dan penghargaan) belum banyak dikaji, terutama dalam kaitannya dengan sektor retail. Dengan demikian, penelitian ini akan berusaha untuk menutup gap tersebut dengan meneliti faktor-faktor multidimensional yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Depok, dengan fokus pada kedisiplinan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini akan menambah literatur dengan menyelidiki bagaimana perbaikan motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan. Akan dianalisis pula bagaimana peran komunikasi antara karyawan dan atasan mempengaruhi kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang sangat kompetitif seperti retail. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin

Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ) ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan yayaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan (2019:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Shinta (2020) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

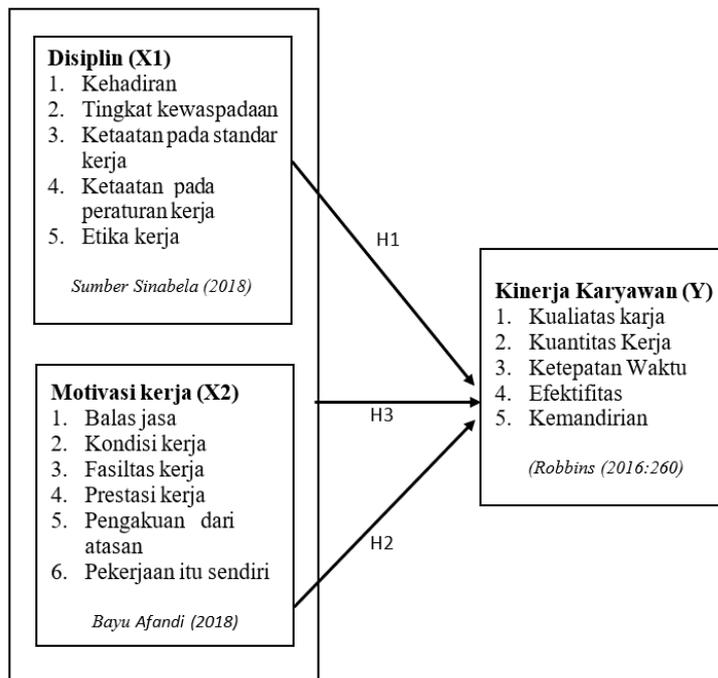
### Motivasi

Kata motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2021:728) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:143) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-

sebenarnya. Menurut Busro (2020) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan perkembangan organisasi. Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Menurut Mahsun (2019) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi.

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga kebersihan perusahaan (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Mangkunegara, 2021:9) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan (Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa TBK ,Cabang Depok secara parsial.  
 H2: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa TBK ,Cabang Depok secara parsial.  
 H3: Diduga terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa TBK, Cabang Depok secara simultan.

### 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2016:3) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan

mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen. Tempat penelitian ini bertempat pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok, Jalan Margonda, Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431. Istilah lain sumpel jenuh adalah sensos, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan. Sugiyono (2016:192) berpendapat “analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.414	8.951		3.510	.001
	DISIPLIN KERJA	.245	.209	.152	1.172	.246

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS Versi 26

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:  $Y = 31.414 + 0,245 X_1$  Nilai Konstanta = 31.414 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 31.414. Nilai Lingkungan Kerja (X1) 0,245 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja mengalami perubahan sebesar satu-satuan akan mengalami perubahan sebesar 0,245.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	5.898		.866	.390
	MOTIVASI KERJA	.544	.087	.635	6.257	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS Versi 26

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:  $Y = 5.106 + 0,544 X_2$  Nilai Konstanta = 5.106 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 5.106. Nilai Lingkungan Kerja (X1) 0,544 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi kerja mengalami perubahan sebesar satu-satuan akan mengalami perubahan sebesar 0,544.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.985	7.338		1.906	.062
	DISIPLIN KERJA	-.361	.185	-.224	-1.953	.056
	MOTIVASI KERJA	.641	.098	.747	6.516	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 13.985 + (-0,481 X_1) + 0,641 X_2$

1. Nilai Disiplin dan Motivasi menunjukkan nilai positif berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. Artinya jika Disiplin dan Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka kinerja nilai konstanta adalah 13.985

2. Nilai Disiplin menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin terhadap kinerja searah, semakin naik Lingkungan Kerja nilainya menglamai kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengaami peningkatan sebesar -361.
3. Nilai Motivasi menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif anatara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik Kinerja. Koefisien regresi variable Motivasi Kerja sebesar 0,641, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,641.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

Correlations				
		DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.503**	.152
	Sig. (2-tailed)		.000	.246
	N	60	60	60
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.503**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.152	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.246	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai pearson correlation sebesar 0, 1 pada variabel Disiplin Kerja (X1), dan 0,503 pada variabel Motivasi Kerja (X2) yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5. Hasil Anlisis koefisien Determinasi Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152 <sup>a</sup>	.023	.006	4.740
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dari hasil penelitian secara parsial, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,23 artinya variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,23% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.393	3.706
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dari hasil penelitian secara parsial, maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,403 artinya variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,3% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.440	.421	3.619
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dari hasil penelitian secara simultan, maka R Square sebesar 0,440 artinya variabel Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji T**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.985	7.338		1.906	.062
	DISIPLIN KERJA	-.361	.185	-.224	-1.953	.056
2	MOTIVASI KERJA	.641	.098	.747	6.516	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS Versi 26

- Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai  $-1.953 > 2,007$  Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau  $0,056 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $6.516 > 2,007$ . Selain itu, diketahui nilai sig. Sebesar 0,007 dimana nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.

#### Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.570	2	293.785	22.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	746.614	57	13.098		
	Total	1334.183	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber Hasil Spss Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh Fhitung > Ftabel ( $22.429 > 3,159$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,985 + (-0,361) X_1$  Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 13,985 menyatakan bahwa tanpa Disiplin, kinerja tetap terbentuk sebesar 13,985, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Disiplin dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,152, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel Disiplin dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara parsial sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Nilai t hitung lebih besar dari tabel sebesar ( $1,906 > 2,007$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,62 < 0,05$ ). Dari hasil uji parsial  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Artinya Disiplin (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,985 + 0,641 X_1$ , Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 13,985 menyatakan bahwa tanpa Disiplin Kerja, kinerja tetap terbentuk sebesar 13,985, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,635, hal ini berarti bahwa keeratan tingkatan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara parsial sebesar 40,3% dan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar (1906 > 2007) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,062 < 0,05$ ). Dari hasil uji parsial  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Disiplin (X1) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan  $22,429 > 3,16$  dan tingkat signifikan besar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok

## **5. PENUTUP**

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar -1,953 yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2,007 pada tingkat signifikansi 0,056, yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0,056 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik di mana nilai  $t$  hitung sebesar 6,516 melebihi nilai  $t$  tabel 2,007 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan yang menunjukkan perilaku baik di tempat kerja. Secara keseluruhan, disiplin kerja dan motivasi kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 19,970 lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3,18 ( $22,429 > 3,16$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Depok.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arief, M. (2015). *Manajemen* Jurnal Universitas Pamulang, 2, 105-115. ISSN 2302-2015.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada Bengkel Kamal Motor Gunung Sindur. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1-22. ISSN 2580-3220, E-ISSN 2580-4588.

- Effendy, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia. *Journal of Management and Business*, 1(1). P-ISSN 2655-8918, E-ISSN 2684-8317.
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4). P-ISSN 2622-8882, E-ISSN 2622-9935.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Humaniora*, 2(1). ISSN 2622-882, E-ISSN 2622-993.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat. *Jurnal Kreatif*, 8(2). ISSN 2339-9935.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cipta Hotel Pancoran. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 1(2). P-ISSN 2550-0805, E-ISSN 2550-0791.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Mediasi pada pegawai BALAI BESAR KALIBRASI FASILITAS PENERBANGAN (BBKFP). *Jurnal Ilmiah SEMARAK*, 3(2), 1-11. Prodi Manajemen Universitas Pamulang. ISSN 2622-3686.
- Purnomo, C. A. H., & Manowan, M. Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(1).
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.