

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan

Rahmad Fahri^{1*}, Aidil Amin Effendy²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)	<i>This study aims to examine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative associative with a sample of 52 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination, and hypothesis testing. The results showed that motivation has a correlation coefficient of 0.610 with a contribution of 37.2% to performance, and there is a significant influence ($t_{count} = 5.447 > t_{table} = 2.008$). Work discipline has a correlation coefficient of 0.768 with a contribution of 58.9%, also showing a significant influence ($t_{count} = 8.473 > t_{table} = 2.008$). Simultaneously, motivation and discipline have a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.791 and a contribution of 61.1% ($F_{count} = 71.785 > F_{table} = 3.19$). This indicates that the variables of motivation and work discipline together have a strong and significant relationship with employee performance.</i>
Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance	
Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan jumlah sampel 52 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki koefisien korelasi 0,610 dengan kontribusi sebesar 37,2% terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh signifikan ($t_{hitung} = 5,447 > t_{tabel} = 2,008$). Disiplin kerja memiliki koefisien korelasi 0,768 dengan kontribusi 58,9%, juga menunjukkan pengaruh signifikan ($t_{hitung} = 8,473 > t_{tabel} = 2,008$). Secara simultan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,791 dan kontribusi 61,1% ($F_{hitung} = 71,785 > F_{tabel} = 3,19$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	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

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai keefektifan dan keefisienan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Bintoro (2017:15), "manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki keunggulan bersaing, baik dalam produk maupun jasa yang ditawarkan. Hal ini membutuhkan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

*Corresponding author.
E-mail: rahmadfahri58@gmail.com

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh melalui berbagai cara, misalnya melalui pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja yang baik. Karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Motivasi dari kepemimpinan diharapkan dapat mendorong inovasi dan memberdayakan karyawan dalam lingkungan kerja (Pham et al., 2024). Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan (Rifa'i, 2024). Disiplin merupakan hal yang esensial dalam sebuah organisasi dan penerapannya lebih ditekankan pada peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Ketika aturan dijalankan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), maka karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik (Supriadi, 2024).

Penilaian kinerja di PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall, Jakarta Selatan, menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja dari tahun 2020 hingga 2023. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang melibatkan 52 karyawan, terdapat beberapa aspek pekerjaan yang mengalami penurunan dalam pencapaiannya. Misalnya, dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tuntas, jumlah karyawan yang berhasil mencapai target turun dari 37 karyawan pada 2020 menjadi 27 karyawan pada 2023. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sementara itu, dalam hal pemenuhan pesanan pada platform digital, terjadi penurunan jumlah karyawan yang berhasil memenuhi target dari 49 karyawan pada 2020 menjadi 33 pada 2023. Pencapaian target penjualan tahunan mengalami peningkatan dari 27 karyawan yang mencapai target pada 2020 menjadi 47 pada 2023. Namun, masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target, meskipun jumlahnya sudah berkurang dari 25 pada 2020 menjadi 5 pada 2023. Penurunan juga terlihat dalam aspek lain seperti pengetahuan produk, pelaksanaan tugas sesuai SOP, dan kerjasama antar karyawan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja menunjukkan adanya tren penurunan dalam berbagai aspek, yang mencerminkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada tahun 2023, hanya sekitar 61% karyawan yang dapat dikategorikan memiliki kinerja cukup, menunjukkan adanya 38% area yang memerlukan perbaikan.

Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Masalah motivasi seringkali terkait dengan kurangnya kejelasan tujuan, tidak adanya pengakuan atas prestasi, beban kerja yang tidak seimbang, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Motivasi di PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall masih dianggap kurang optimal. Berdasarkan data pra-survei, hanya 8% karyawan yang merasa mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan. Sementara itu, sekitar 71% karyawan merasa tidak ada program pelatihan dan pengembangan diri untuk pegawai yang berprestasi. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam program penghargaan dan pengembangan karir, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Masalah lain terkait motivasi adalah persepsi terhadap lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan. Meskipun 75% karyawan merasa puas dengan fasilitas ruang istirahat yang nyaman, terdapat 25% yang merasa sebaliknya. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai. Demikian pula, dalam hal pengakuan dari pimpinan, 48% karyawan merasa tidak dihargai ketika mencapai target perusahaan, yang menunjukkan adanya kekurangan dalam sistem penghargaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas, ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kualitas kerja yang kurang baik. Data pra-survei menunjukkan bahwa sekitar 40% karyawan merasa pimpinan tidak memberikan contoh sikap disiplin yang baik. Selain itu, 37% karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pimpinan ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan juga menjadi perhatian. Sebanyak 46% karyawan merasa diperlakukan tidak adil dalam perusahaan, yang dapat memicu konflik internal dan menurunkan motivasi kerja. Ketidakkonsistenan dalam penerapan sanksi dan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin juga dapat melemahkan sistem disiplin dalam perusahaan.

SDM yang berkualitas memiliki dampak positif terhadap perusahaan, dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Ketika motivasi kerja rendah, perusahaan akan menghadapi berbagai masalah seperti penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya loyalitas karyawan. Sebaliknya, ketika motivasi kerja meningkat, produktivitas juga akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan disiplin kerja yang dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam menjaga kualitas produk dan layanan yang unggul. Dengan adanya disiplin, perusahaan dapat memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan. Hal ini

juga dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan. Pemberian motivasi dalam bentuk insentif, pelatihan, dan kesempatan karir dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan. Ketika motivasi dan disiplin berjalan selaras, perusahaan akan mampu mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan jangka panjangnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

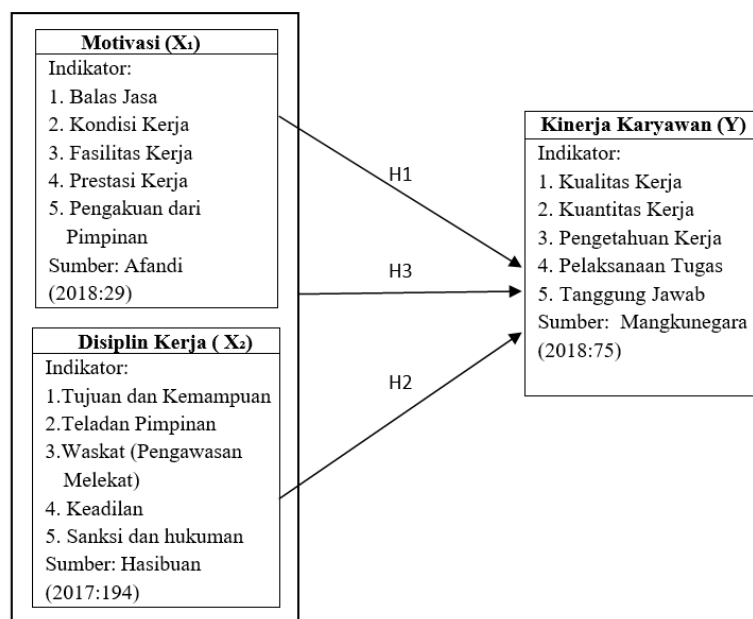
Menurut Lita Wulantikan (2017:42) "Motivasi adalah suatu fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki". Menurut Robbins and Judges (2017:127) mengatakan, "Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:146) "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal". Menurut Arjuna Rizaldi (2017:156) "Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil". Menurut Pandi Afandi (2018:23) Motivasi Kerja adalah dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang, semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang yang semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan."

Disiplin Kerja

Menurut Lita Wulatika (2017:42) "Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan". Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Masram (2017:138) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Menurut Mathis dalam Masram (2017:138) "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut". Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir****Hipotesis**

H1: Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan data, Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall, Jl. Metro Pondok Indah, RT.1/RW.16, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, Jakarta 12310. Telp (021) 7506997. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall, Jl. Metro Pondok Indah yang berjumlah 52 orang. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 52 orang maka dalam menentukan penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana anggota berjumlah 52 orang karyawan dapat dikatakan populasi kecil maka semua anggota atau karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini. Data yang akan di analisis merupakan data deskriptif yang masing-masing variabel dengan menggunakan skor ideal sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi (KD) dengan di bantu oleh *Software Statistical Product for the Service Solution (SPSS) 25 for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Linier**

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.004	4.966		3.424	.001
Motivasi	.613	.112	.610	5.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,004 + 0,613X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 17,004 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,004 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,613 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,613 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.352	3.168		5.478	.000
Disiplin Kerja	.612	.072	.768	8.473	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,352 + 0,612X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 17,352 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,352 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,612 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,612 *point*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.780	3.977		2.962	.005
Motivasi	.239	.109	.238	2.187	.034
Disiplin Kerja	.499	.087	.626	5.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,780 + 0,239X_1 + 0,499X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11,780 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,780 *point*.
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,239 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,239 *point*.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,499 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,499 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 dimana nilai tersebut berada pada interval >0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval >0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.791 ^a	.626	.611	3.61028	.626	40.999	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval >0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.610 ^a	.372	.360	4.62934	.372	29.672	1	50	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar (100-37,2%) = 62,8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.768 ^a	.589	.581	3.74435	.589	71.785	1	50	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,589 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,9\%) = 41,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.791 ^a	.626	.611	3.61028	.626	40.999	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,1\%) = 38,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.004	4.966		3.424	.001
Motivasi	.613	.112	.610	5.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,447 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.352	3.168		5.478	.000
Disiplin Kerja	.612	.072	.768	8.473	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,473 > 2,008)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,000)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1006.435	1	1006.435	71.785	.000 ^b
Residual	701.008	50	14.020		
Total	1707.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(71.785 > 3,19)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,004 + 0,613X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,610 dimana nilai tersebut berada pada interval $>0,600-0,799$ artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 atau sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,447 > 2,008)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haifa Khairunnisa dan Syamruddin (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan” Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,352 + 0,612X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval $>0,600-0,799$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,589 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,473 > 2,008)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunanti, S. (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)” yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,780 + 0,239X_1 + 0,499X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval $>0,600-0,799$ artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(71.785 > 3,19)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Gramedia Asri Media Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri Dunan dan Stepphen Angelo Gunawan (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi” yang menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,004 + 0,613X_1$ dan koefisien korelasi sebesar 0,610, menunjukkan hubungan yang kuat. Motivasi berkontribusi sebesar 37,2% terhadap kinerja, sementara sisanya 62,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,447 > 2,008)$, sehingga H_1 diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,352 + 0,612X_2$ dan koefisien korelasi 0,768, menunjukkan hubungan yang kuat. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 58,9%, sementara 41,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(8,473 > 2,008)$, sehingga H_2 diterima. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,780 + 0,239X_1 + 0,499X_2$ dan koefisien korelasi 0,791,

menunjukkan hubungan yang kuat. Pengaruh keduanya terhadap kinerja adalah 61,1%, dengan 38,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($71,785 > 3,19$), sehingga H_3 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., and Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. Retrieved from <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/632/456>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aljadi, M. S. M., Supriadi, A., Kuntariningsih, A., and Hendrajaya, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 18(12), 3209–3220. Retrieved from <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/download/881/686>
- Amir, M. F. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 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.
- Ardhani, J., and Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. Retrieved from <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/ViewFile/2179/1495>
- Bintoro, and Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dunan, H., & Gunawan, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 614-619. Retrieved from <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/19711/7234>
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46-58. Retrieved from <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masram, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jawa Timur: Zifatama Jawa.
- Pham, T. V., Huang, Y. F., and Do, M. H. (2022). The effect of critical work factors on job motivation and satisfaction: an empirical study from vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(1), 399–408. Retrieved from <https://koreascience.kr/article/JAKO202200567707465.pdf>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., and Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. Retrieved from <https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/download/7321/3958>
- Rifa'i, M. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. UMSU Press.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi, A. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(2), 151–170. <https://doi.org/10.33558/optimal.v11i2.750>
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Said, A. K. (2017). *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, F. A., and Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sucipto, I., and Nurhasim, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 91–98. Retrieved from <https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JPM/article/download/2367/1478>
- Sudarso, A. P., Abid, M., and Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2006810>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., and Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502–508. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2238724>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tarigan, B., and Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. Retrieved from https://scholar.archive.org/work/r6uvzqibczeo5_oaiiz5hpvk7qy/access/wayback/https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/download/2890/2269
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wulantika, L., and Irma, I. (2017). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Leading Garment Bandung. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 2(2). Retrieved from <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/View/386>
- Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293–302. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IJISM>