

# Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osa Industries Indonesia Jakarta Selatan

Tach Dela Rosa Pakpahan <sup>1\*</sup>, Mulyadi <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 (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Motivation, Work Discipline, Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT OSA Industries Indonesia, South Jakarta. The population of this study was 65 respondents with a sampling technique using Saturated Sampling. Data processing was carried out using SPSS version 26.0 with an associative quantitative approach. The results showed that the motivation variable (X1) had a positive effect on employee performance partially, with a t-count value &gt; t-table (1.999 &gt; 1.998) and significant (0.041 &lt; 0.05). Work discipline (X2) also had a positive effect on employee performance, with a t-count value &gt; t-table (0.855 &gt; 1.998) and significant (0.000 &lt; 0.05). Simultaneously, motivation and work discipline affected employee performance, with the results of the F test showing F-count &gt; F-table (10.505 &gt; 2.76) and significant (0.000 &lt; 0.05). The determination coefficient of 42.9% shows that both variables are able to explain employee performance by 42.9%.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia, Jakarta Selatan. Populasi penelitian ini sebanyak 65 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.0 dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai t-hitung &gt; t-tabel (1,999 &gt; 1,998) dan signifikan (0,041 &lt; 0,05). Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung &gt; t-tabel (0,855 &gt; 1,998) dan signifikan (0,000 &lt; 0,05). Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji F menunjukkan F-hitung &gt; F-tabel (10,505 &gt; 2,76) dan signifikan (0,000 &lt; 0,05). Koefisien determinasi sebesar 42,9% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 42,9%.</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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kekuatan finansial, teknis, atau ilmiah, tetapi juga pada kemampuan manajerial untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara efektif. Salah satu aspek penting dalam mengelola SDM adalah dengan memastikan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan terjaga dengan baik. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah mengidentifikasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Kinerja ini dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta sikap karyawan dalam bekerja. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dan tidak bertentangan dengan hukum serta etika. Kinerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun,

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

masalah motivasi dan disiplin kerja yang rendah dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini sangat penting karena dapat meningkatkan energi dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja, karena karyawan cenderung bekerja dengan minim usaha dan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung rendah. Hal ini tercermin dari hasil survei yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya, tanpa adanya dorongan untuk berprestasi lebih. Hasil survei menunjukkan bahwa indikator seperti balas jasa, kondisi kerja, fasilitas, prestasi kerja, dan pengakuan dari perusahaan tidak sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, yang mengarah pada rendahnya tingkat motivasi kerja. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti kedatangan tepat waktu, tidak melanggar jam kerja, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi kemungkinan adanya gangguan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk akan menyebabkan masalah absensi, keterlambatan, serta penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Berdasarkan data absensi karyawan di PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan selama empat tahun terakhir, terlihat adanya tren peningkatan kasus keterlambatan karyawan. Meskipun jumlah karyawan tetap, tetapi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, tercatat 27 kasus keterlambatan, pada tahun 2020 meningkat menjadi 29, pada tahun 2021 menjadi 32, dan pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 35. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di perusahaan ini masih rendah, yang tentunya berdampak pada produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang buruk, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan tidak fokus pada pekerjaan, mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang kurang disiplin sering kali tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, bahkan mungkin tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Dalam penelitian ini, penulis juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Melalui analisis kuantitatif, menggunakan pendekatan asosiatif, penulis menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan data survei dan data absensi yang diperoleh dari perusahaan, penulis menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini penting karena dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada kurangnya penelitian yang mengkaji secara spesifik hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Meskipun banyak penelitian yang membahas topik motivasi dan disiplin kerja dalam konteks kinerja karyawan, namun penelitian yang berfokus pada perusahaan ini masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut dengan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT OSA Industries Indonesia.

Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang saling terkait. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan, sedangkan disiplin yang baik akan mendorong peningkatan motivasi. Dalam konteks PT OSA Industries Indonesia, rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat menjadi hambatan yang signifikan dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan pentingnya peran manajemen dalam meningkatkan kedua faktor tersebut untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara serius untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan manajemen SDM di PT OSA Industries Indonesia, serta memberikan rekomendasi yang berguna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi

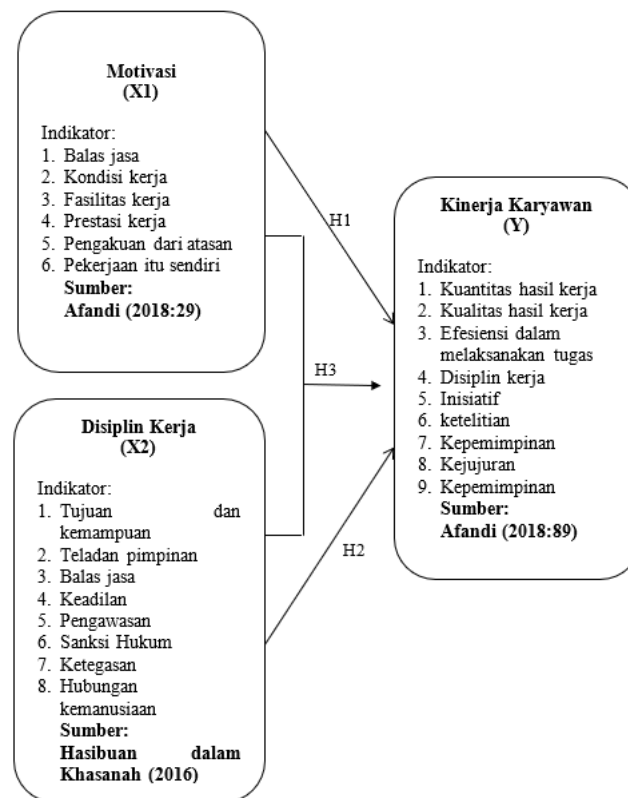
Motivasi adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu. dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi (Aravik & Zamzam, 2017). Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan "Motivasi 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". Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi. baik secara terbuka maupun terselubung. Menurut Mc.Clelland and Boyatzis dalam Busro (2019:49) menjelaskan bahwa, *motivation is defined in relation to need strength*. artinya motivasi didefinisikan dalam kaitannya dengan kekuatan kebutuhan. Menurut Robbins dan Boyatzis dalam Busro (2019:49) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuan.

### Disiplin Kerja

Handoko dalam Ajabar (2020:45) "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Sementara Riva'i dalam Ajabar (2020:45) menyebutkan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hasibuan (2019:193). "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan "Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan". Sedangkan. menurut Handoko (2014:208). "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Kemudian menurut Hamali (2018:67) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut Wirawan (2015:5) "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Secara sederhana Nawawi dalam Fauzi (2020:3) mendefinisikan "Kinerja (karya) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik". Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (*performance appraisal*). Menurut Dessler dalam Fauzi (2020:4) menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Menurut Sutrisno (2018:123) mengatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi". Menurut Sinambela. dkk (2018:480) "Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu". Menurut Casio dalam Sinambela (2018:481) "Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya".



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara parsial
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara parsial
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara simultan

### 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada. Sedangkan pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2019:63) "Asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Variabel bebas yang digunakan dalam oleh penulis dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel terikat yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi juga tidak hanya meliputi jumlah pada suatu objek/subjek yang diteliti, namun juga meliputi seluruh karakteristik/sifat suatu objek/subjek tersebut. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode total sampel yaitu seluruh karyawan pada PT OSA Industries Indonesia berjumlah 65 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik Sampling Jenuh/Sampel Jenuh (Nonprobability Sampling), yang dikarenakan populasi pada penelitian dinilai relatif kecil atau sempit. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS. *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26.0 merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa data dengan analisis statistik.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.574	5.647		5.591	.000
X1	.311	.139	.272	2.245	.028

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 31,574 + 0,311 (X1)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 31,574 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Motivasi (X1) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai X1 = 0,311 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,311 dan jika Motivasi Kerja (X1) menurun sebesar 0,311 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.375	4.332		5.858	.000
X2	.443	.102	.482	4.366	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai B yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,375 + 0,443 (X2)$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 25,375 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai X2 = 0,443 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,443 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun sebesar 0,443 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

##### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.026	5.925		3.380	.001
X1	.172	.131	.250	1.999	.041
X2	.405	.105	.440	3.855	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta  $Y = 20,026 + 0,174(X1) + 0,405(X2) + 0,05(e)$ . Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta  $Y = 20,026$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai 20,026 dan bersifat positif.
- 2) Koefisien X1 = 0,174 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,174 dan jika Motivasi (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

- 3) Koefisien  $X_2 = 0,405$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,405 dan jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.059	3.349

a. Predictors: (Constant).  $X_1$

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **"Rendah"** dikarenakan berada pada nilai interval 0,20 – 0,399.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.220	3.049

a. Predictors: (Constant).  $X_2$

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **"Sedang"** dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.429	3.032

a. Predictors: (Constant).  $X_2$ .  $X_1$

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) didapat nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **"Sedang"** dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.429	3.032

a. Predictors: (Constant).  $X_2$ .  $X_1$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20.026	5.925		3.380	.001
$X_1$	.172	.131	.250	1.999	.041
$X_2$	.405	.105	.440	3.855	.000

a. Dependent Variable:  $Y$

Hasil uji t (uji parsial) pada variabel Motivasi (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,999 dan nilai signifikan sebesar 0,041. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. yang berarti hipotesis  $H_{a1}$  yaitu; terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji t (uji parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,855 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. yang berarti hipotesis  $H_{a1}$  yaitu; terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.120	2	96.560	10.505	.000 <sup>b</sup>
	Residual	569.865	62	9.191		
	Total	762.985	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant). X2. X1

Nilai uji F (uji simultan) pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,505 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. yang berarti hipotesis  $H_{a3}$  yaitu; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### Pembahasan Motivasi (X1)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. adalah hipotesis  $H_{a1}$ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $1,999 > 1,998$  dan signifikan  $0,041 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. yang berarti hipotesis  $H_{a1}$  yaitu; terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan hasil persamaan regresi  $Y = 31,574 + 0,311 (X1)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 31,574 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Motivasi (X1) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X1 = 0,311$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah. dimana jika Motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,311 dan jika Motivasi (X1) menurun sebesar 0,311 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Dilihat dari hasil uji koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang "Rendah" dikarenakan berada pada nilai interval 0,20 – 0,399. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pendukung atas penelitian yang dilakukan ini. yaitu penelitian yang ditulis oleh Dewi, Hardi, & Idel Waldelmi pada tahun 2022 dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arara Abadi Sinarmas Forestry". Hasil penelitian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arara Abadi Sinarmas Forestry.

### Disiplin Kerja (X2)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. adalah hipotesis  $H_{a2}$ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $0,855 > 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. yang berarti hipotesis  $H_{a1}$  yaitu; terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan hasil persamaan regresi  $Y = 25,375 + 0,443 (X2)$ . Maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 25,375 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi berubah yang searah dan nilai bersifat positif. Nilai  $X2 = 0,443$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja

(Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,443 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun sebesar 0,443 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Dilihat dari hasil uji koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang "Sedang" dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pendukung atas penelitian yang dilakukan ini, yaitu penelitian yang ditulis oleh Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi pada tahun 2021 dengan judul penelitian "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". Hasil penelitiannya secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah hipotesis  $H_{a3}$ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $10,505 > 2,76$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, yang berarti hipotesis  $H_{a3}$  yaitu; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dilihat dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan konstanta  $Y = 20,026 + 0,174(X1) + 0,405(X2) + 0,05(e)$ . Maka dapat diinterpretasikan nilai konstanta  $Y = 20,026$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai 20,026 dan bersifat positif. Koefisien  $X1 = 0,174$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,174 dan jika Motivasi (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama. Koefisien  $X2 = 0,405$  yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah dimana jika Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,405 dan jika Disiplin Kerja (X2) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Dilihat dari hasil uji koefisien korelasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang "Sedang" dikarenakan berada pada nilai interval 0,40 – 0,599. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal ini berarti, variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pendukung atas penelitian yang dilakukan ini, yaitu penelitian yang ditulis oleh Risna Dewi & Arif Fadila pada tahun 2022 dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeklang". Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeklang dan hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi sebesar 0,65 atau 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat.

## **5. PENUTUP**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $1,999 > 1,998$  dan signifikan  $0,041 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $0,855 > 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan/bersama-sama pada PT OSA Industries Indonesia Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $10,505 > 2,76$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted*

R Square sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal ini berarti variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Akbar, Irfan Rizka & Desi Prasetyani & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.1, Oktober 2020 Universitas Pamulang.
- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. cetakan pertama. Penerbit : Indomedia Pustaka. Sidoardjo
- Aravik, H & Zamzam. F. (2017). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. Bogor: CV. RWTC Success.
- Darmawan, D & Mardikaningsih. R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. 3(2). 290–296.
- Daulima, R & Katili A Y. (2019). Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gorontalo Utara. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*. 6(2). 136–143.
- Djaman, Sriwaty., Bakri Hasanuddin & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Vol.3. No.2. 25-37.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksana. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Liawati, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa FPEB Angkatan 2013 Di Universitas Pendidikan Indonesia. *Universitas Pendidikan Indonesia*
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staia Press
- Rizki, A & Suprajang. S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. 2. 49–56.
- Rudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta. PT Alex Media Komputindo. Kelompok Gramedia.
- Shofwani, Siti Aniqoh & Ahmad Hariyadi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019, ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supomo & Ety Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum*. cetakan pertama. Penerbit : Yrama Widya. Bandung.
- Suswati, Endang. (2020). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Crative.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.