

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten

Mohammad Wildan Ridhal Malik<sup>1\*</sup>, Lily Setyawati Kristianti<sup>2</sup>

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

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

### Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

## ABSTRACT

*This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. both partially and simultaneously. The type of research uses quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 98 respondents. The independent variables in this study are work discipline (X1), work motivation (X2), the dependent variable is employee performance (Y). The data analysis technique uses Partial Least Square. The results of this study show that work discipline has a significant positive effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance. Data analysis techniques used, data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients. The hypothesis test uses the t test and the F test. The results of the analysis showed: The simple linear regression equation  $Y = 19.069 + 0.392 X1$ . The t-value calculated  $> t$  table ( $3.164 > 1.984$ ) shows that there is a positive and significant influence of  $0.002 < 0.050$  between X1 and Y. The t-result of the t-calculation  $> t$  table  $4.014 > 2.037$ . So it can be concluded that motivation for employee performance has a significant effect. Simple linear regression equation  $Y = 22.987 + 0.258 X2$ . The t-value calculated  $> t$  table ( $2.083 > 1.984$ ) shows that there is a positive and significant influence of  $0.040 < 0.050$  between X2 and Y. The t-value calculated  $> t$  table  $2.229 > 2.037$ . So it can be concluded that discipline has no effect on employee performance. The simple linear regression equation  $Y = 16.833 + 0.341 X1 + 0.121 X2$ . The value of F calculation =  $5.413 > 2.70$  means that there is a positive and significant influence of  $0.006$  below  $0.050$ . The result of f calculation is  $11.372$  with f table  $3.29$  sig  $0.000 < a0.005$  The results of the work motivation variable on performance are not positive and significant. Means (X1) has a significant effect on Y. The R-square value of  $0.440$  shows around  $44.0\%$ . Meanwhile,  $56.0\%$  were influenced by other variables that were not studied.*

## Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 98 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan : Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 19,069 + 0,392 X1$ . Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,164 > 1,984$ ) hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar  $0,002 < 0,050$  antara X1 terhadap Y. Hasil t hitung  $> t$  tabel  $4.014 > 2,037$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 22,987 + 0,258 X2$ . Nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,083 > 1,984$ ) hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar  $0,040 < 0,050$  antara X2 terhadap Y. Hasil t hitung  $> t$  tabel  $2,229 > 2,037$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear

\*Corresponding author.

E-mail: wildanmalik96@gmail.com

seederhana  $Y = 16,833 + 0,341 X_1 + 0,121 X_2$ . Nilai F hitung = 5,413 > 2,70 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan 0,006 dibawah 0,050. Hasil f hitung adalah 11,372 dengan f tabel 3,29 sig 0,000 < a0,005 Hasil variabel motivasi kerja terhadap kinerja tidak positif dan signifikan. Berarti (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y. Nilai R-square sebesar 0,440 emnunjukkan sekitar 44,0%. Sedangkan 56,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.



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

Pasca merebaknya Covid-19, Indonesia menjadi salah satu dari beberapa negara yang terdampak di seluruh dunia. Pemerintah Indonesia menerapkan sejumlah langkah, termasuk Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) di sejumlah lokasi, termasuk Kota Tangerang, sebagai respons atas maraknya kasus Covid-19 di tanah air. Berbagai peraturan pemerintah telah mengubah perilaku konsumen dan memengaruhi banyak perusahaan di pasar. Salah satu perusahaan tersebut adalah percetakan, yang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia berkat usaha perusahaan seperti PT CORONA PRINTING ASIA. Masyarakat kita disebut-sebut sangat menggemari pabrik ini. Sementara itu, terjadi penurunan tahunan sebesar 36,4 persen di industri grafis. Layanan cetak digital dan komersialisasi menjadi bisnis percetakan yang dominan di pasar grafis. Mereka juga memperkirakan volume cetak akan turun lebih dari 50% pada tahun 2021. PT Corona Printing Asia ini sejak awal memposisikan diri sebagai pabrik yang mencetak logo produk teh di Indonesia atau disebut carboard tag. PT Corona Printing Asia bertujuan untuk menjadi jaringan distribusi terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat umum, dengan fokus pada pemberdayaan pemilik usaha kecil, memenuhi permintaan dan harapan pelanggan, dan menjadi kompetitif dalam skala dunia.

Menurut Mangkunegara (2017:9) "Kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan untuk memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya." Hasilnya, para pekerja lebih mampu memahami tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Selain itu, karakter dan lingkungan kerja setiap karyawan akan berkontribusi pada rasa bahagia mereka terhadap pekerjaan, yang merupakan salah satu elemen terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hal ini, personel sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola kegiatan organisasi yang telah diputuskan sebelumnya. Agar staf organisasi dapat memberikan pekerjaan bermutu tinggi, diperlukan pemberdayaan karyawan yang lebih besar.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dapat dievaluasi atau diamati dengan melihat data kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penerapan disiplin kerja adalah untuk menjamin bahwa anggota staf secara konsisten mengikuti kebijakan dan prosedur organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja, disiplin karyawan sangatlah penting. Disiplin kerja karyawan sangatlah penting karena dapat menanamkan rasa tanggung jawab dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang secara aktif memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pekerja yang menerapkan disiplin kerja sering kali akan menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan komitmennya, serta aturan, standar bisnis, atau SOP. Rahasia untuk mencapai tujuan bagi karyawan dan bisnis yang bersangkutan adalah mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada standar kinerja di dalam organisasi.

Disiplin kerja, menurut Rivai (2019), adalah suatu teknik yang digunakan oleh para manajer untuk berbicara dengan para anggota staf dalam upaya untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mematuhi semua hukum dan konvensi sosial yang berlaku. Disiplin juga dikatakan berfungsi sebagai alat untuk mendidik dan melatih para anggota staf tentang aturan-aturan yang ditetapkan, sehingga mereka dapat berfungsi secara rutin dan teratur di dalam perusahaan. Secara alami, tujuan dari peraturan perusahaan adalah untuk menjaga keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab perusahaan dengan hak dan kewajiban para pekerja. Hal ini memungkinkan kedua belah pihak untuk memenuhi peran dan tanggung jawab masing-masing dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif di mana para pemimpin dan karyawan dapat bergaul dengan baik. Disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan secara individu. Diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk memberikan hasil yang maksimal apabila peraturan disiplin diberlakukan. Disiplin kerja dapat membantu organisasi dalam menjaga aturan dan proses agar dapat berfungsi secara konsisten dan menghasilkan hasil yang terbaik.

Disiplin kerja juga dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja karyawan, yaitu dapat meningkatkan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Rasa tanggung jawab yang tinggi juga diperlukan bagi seorang karyawan, yang ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dengan visi dan tujuan perusahaan, serta menunjukkan rasa pengabdian yang kuat terhadap organisasi.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga harus ikut andil dalam ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan seperti mengingatkan kembali, Sebarkan informasi tentang kebijakan perusahaan sehingga semua anggota staf mengetahuinya. Awasi dan atur anggota staf dengan benar untuk memastikan tidak ada hambatan yang menghalangi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika ada tanda-tanda masalah di dalam organisasi, hukuman perlu ditangani dengan hati-hati. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Pekerja yang sukses memiliki tingkat disiplin yang tinggi; sebaliknya, pekerja yang tidak memuaskan biasanya kurang disiplin. Produktivitas tempat kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin tempat kerja sangat penting bagi perkembangan perusahaan karena pengelolaan disiplin karyawan yang tidak tepat akan menghambat pertumbuhannya.

Menurut Hasibuan dalam sutrisno (2020:110) "Kunci untuk memotivasi bawahan agar bekerja keras dan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan adalah mengetahui cara membangkitkan semangat mereka." Kinerja setiap karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka. Namun, memberi inspirasi atau instruksi kepada seseorang bukanlah satu-satunya cara untuk memotivasi mereka; motivasi yang sesungguhnya membutuhkan berbagai keterampilan, termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain agar dapat menanganinya dengan tepat. Selain motivasi kerja yang diharapkan, proses penerapan motivasi kerja karyawan pada berbagai level juga terjadi pada level kerja aktual karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas staf dan mengembangkan sumber daya manusia. Dengan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, proses pengembangan sumber daya manusia terkait erat dengan keberhasilan bisnis.

Eselon manajemen juga berperan aktif dalam peningkatan kinerja karyawan selain personel staf. 4 Diharapkan bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh elemen atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pola kepemimpinan yang diamati. Hal ini diharapkan dapat memberikan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai pekerja dalam memenuhi kewajiban yang diberikan, yang selanjutnya akan memengaruhi kinerja. Intinya, perusahaan menginginkan profesional SDM yang tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi juga, dan mungkin yang paling penting, bersemangat untuk mengerahkan banyak upaya dan berjuang untuk hasil kerja terbaik. Jika karyawan SDM tidak bersedia mengerahkan upaya yang diperlukan untuk menggunakan kemampuan, kompetensi, dan keterampilan mereka, maka kemampuan, kompetensi, dan keterampilan mereka tidak berarti apa-apa bagi bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. baik secara parsial maupun simultan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Rivai (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

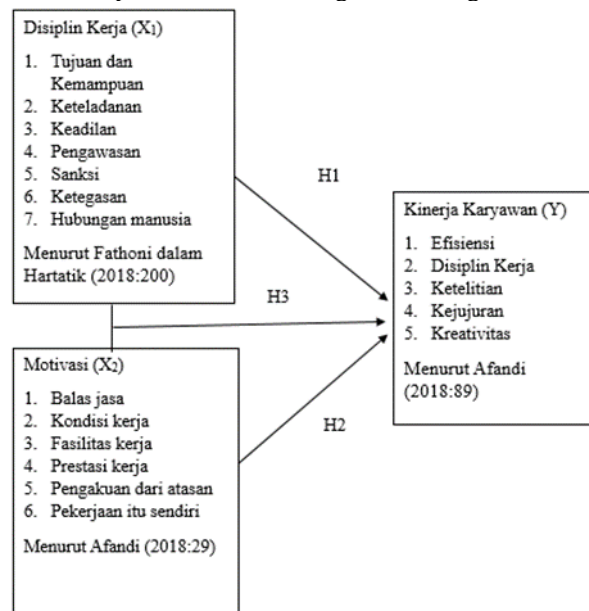
### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Menurut Sinambela (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah

keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan & Silvy (2019) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

### Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil- hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. 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. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Corona Printing Asia Tangerang Banten.  
 H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Corona Printing Asia Tangerang Banten.  
 H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Corona Printing Asia Tangerang Banten.

### 3. METODE

Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Objek Penelitian adalah Karyawan PT Corona Printing Asia, unit analisis Karyawan PT Corona Printing Asia. Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif atau kausalitas. Populasinya berjumlah 98 Orang dengan sampel 98 orang. Objek Penelitian PT Corona Printing Asia dengan unit analisis Karyawan PT Corona Printing Asia. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT Corona Printing Asia. Metode Kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier regresi linier berganda. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 1. Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.094	.085	3.947

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,307 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Rendah** Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208 <sup>a</sup>	.043	.033	4.057

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,208 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Rendah** Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 <sup>a</sup>	.102	.083	3.950

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

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,320, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan memiliki Hubungan yang Positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang **Rendah** Kinerja Karyawan (Y). Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variable Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,970, masuk pada interval 0,80 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

##### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.094	.085	3.947

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,094 yang berarti bahwa X1(Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap Y(Kinerja Karyawan) sebesar 9,4% sedangkan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi X2 terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208 <sup>a</sup>	.043	.033	4.057

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,043 yang berarti bahwa X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 4,3% sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi X1 & X2 terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 <sup>a</sup>	.102	.083	3.950

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

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,102 yang berarti bahwa X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.069	3.834		4.974	.000
DISIPLIN KERJA	.392	.124	.307	3.164	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 19,069 + 0,392 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 19,069 diartikan bahwa jika variabel (Disiplin Kerja) X1 tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,069 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel (Motivasi Kerja) X2, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel (Disiplin Kerja) X1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,392 *point*.

**Tabel 8. Uji Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.987	3.932		5.847	.000
MOTIVASI KERJA	.258	.124	.208	2.083	.040

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 22,987 + 0,258 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 22,987 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,987 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) 0,258 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,258 *point*.

**Uji Regresi linear Berganda**

**Tabel 9. Regresi linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.833	4.552		3.698	.000
DISIPLIN KERJA	.341	.136	.267	2.500	.014
MOTIVASI KERJA	.121	.133	.098	.914	.363

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 16,833 + 0,341 X_1 + 0,121 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,833 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau konstan atau bernilai nol maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,833 point.
2. Nilai 0,341 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,341 point.
3. Nilai 0,121 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,121 point.

### Pengujian Secara Parsial

#### Uji t

**Tabel 10 Uji t  $X_1$  terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.069	3.834			4.974	.000
DISIPLIN KERJA	.392	.124	.307		3.164	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}(3,164 > 1,984)$ , untuk itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0,002 < 0,050$  secara parsial antara  $X_1$  (Disiplin Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan).

**Tabel 11 Uji t  $X_2$  terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.987	3.932			5.847	.000
MOTIVASI KERJA	.258	.124	.208		2.083	.040

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,083 > 1,984)$ , untuk itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0,040 < 0,050$  secara parsial antara ( $X_2$ ) Motivasi Kerja terhadap ( $Y$ ) Kinerja Karyawan.

#### Uji F

**Tabel 12 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.917	2	84.458	5.413	.006 <sup>b</sup>
	Residual	1482.359	95	15.604		
	Total	1651.276	97			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 5,413 > 2,70$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan  $0,006$  dibawah  $0,050$  secara simultan antara  $X_1$  (Disiplin Kerja) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan).

## 5. PENUTUP

Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Corona Printing Asia Tangerang Banten. Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan yang di tunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 11,372 dengan  $F_{tabel}$  3,29 sig  $0,000 < \alpha 0,005$ . Namun hasil variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil tidak positif dan signifikan. Selanjutnya nilai  $R$ -square yang di peroleh adalah sebesar 0,440 menunjukkan sekitar 44,0 % . dapat diketahui bahwa secara bersama Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 44,0 %. Atau dapat di katakan

bahwa kontribusi Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 44,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- 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.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168. Deepublish.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Resource Management*.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Imb Spss*
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan Belas. Bandung: Remaja Rosdakary.
- 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, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, H. Saidili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*.