



# Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gramedia Margo City Depok

Ananda Christ Saputra <sup>1\*</sup>, Rian Sri Rahayu <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

### Keywords:

Discipline, Work Motivation,  
Employee Performance

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work motivation on employee performance at Gramedia Margo City Depok. This type of research is quantitative descriptive, which takes samples from the population. The sampling technique used saturated sampling because the population was 53 employees and the sample obtained in this study was 53 respondents. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 4.399 + 0.307X_1$ . The coefficient of determination value is 48.2%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.344 > 2.009)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that there is a significant influence between discipline on employee performance at Gramedia Margo City Depok. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 4.399 + 0.648X_2$ . The coefficient of determination value is 48.2%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.204 > 2.009)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline on employee performance at Gramedia Margo City Depok. Discipline and Work Motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 4.399 + 0.307X_1 + 0.648X_2$ . The coefficient of determination value is 48.2%. Simultaneous test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(23.285 > 3.18)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of work motivation and work discipline on employee performance at Gramedia Margo City Depok.

## Kata Kunci:

Kedisiplinan, Motivasi Kerja,  
Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yang mengambil sampel dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena populasi berjumlah 53 karyawan dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,307X_1$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,344 > 2,009)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,648X_2$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,204 > 2,009)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok. Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,307X_1 + 0,648X_2$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 48,2%. Uji Simultan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(23,285 > 3,18)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok.



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

\*Corresponding author.

E-mail: [nandachristsaputra@gmail.com](mailto:nandachristsaputra@gmail.com) (First Author)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi itu sendiri. Organisasi yang efektif dan berkembang membutuhkan karyawan yang memiliki tujuan bersama untuk meningkatkan keuntungan serta mencapai kemajuan yang berkelanjutan. Kinerja SDM sangat memengaruhi kesuksesan suatu organisasi, baik itu dalam sektor swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memikirkan teknik dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Di tengah dinamika perdagangan global, Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat melalui Undang-Undang Perdagangan yang mengatur kegiatan ekonomi. Sebuah organisasi dapat beroperasi dengan efektif jika fungsi-fungsi manajemennya, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, berjalan dengan baik. Jika semua unsur penunjang ini ada dan memenuhi persyaratan, organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur yang sangat penting adalah SDM. Sumber daya manusia dalam konteks ini mencakup karyawan yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing, dan mereka berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan, sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang bisnis, baik barang maupun jasa, sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu berhadapan dengan persaingan yang ketat, baik di pasar domestik maupun internasional. Terutama dalam bisnis retail, persaingan semakin tajam, memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan pasar yang sangat dinamis. Perusahaan diharuskan mengikuti tren serta perubahan gaya hidup masyarakat agar tetap relevan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan SDM yang kompeten untuk menjaga kualitas dan mutu layanan atau produk, yang pada gilirannya akan mendorong kemajuan bisnis mereka.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian sasaran yang telah disusun. Oleh karena itu, perusahaan harus berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pendidikan, serta penegakan kedisiplinan yang efektif.

Manajemen SDM yang baik memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menghadapi tantangan yang ada dan memberikan solusi yang efektif untuk memecahkan masalah. Pemimpin yang efektif juga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan memaksimalkan hasil kerja mereka. Dengan demikian, manajemen SDM yang baik tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan teknis, tetapi juga pada pengembangan aspek lain seperti motivasi dan kedisiplinan karyawan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi, sering kali dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya. Selain sarana dan prasarana yang lengkap, yang terpenting adalah faktor manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang tinggi tentu akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program insentif yang dapat mendorong karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tepat akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan hasil yang maksimal.

Namun, di sisi lain, rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti hasil pencapaian yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, tingkat absensi yang tinggi, atau ketidakhadiran yang sering terjadi. Tingginya angka absensi, terutama yang disebabkan oleh sakit atau izin, dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan, pada gilirannya, akan berdampak buruk pada pencapaian target perusahaan.

PT Kompas Gramedia, sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan ini telah berkembang pesat sejak didirikan pada tahun 1963, dengan produk-produk yang beragam, mulai dari media cetak hingga toko buku Gramedia yang pertama kali dibuka pada tahun 1970. Diversifikasi usaha yang dilakukan oleh PT Kompas Gramedia ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif.

Namun, meskipun perkembangan perusahaan ini sangat baik, tetap ada tantangan dalam mengelola kinerja SDM mereka. Berdasarkan data yang ada, misalnya, pada tahun 2020 hingga 2022, pencapaian target sales yang dilakukan oleh karyawan PT Kompas Gramedia tidak selalu mencapai target

yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dari angka persentase pencapaian yang seringkali di bawah 100%, meskipun ada beberapa bulan di mana pencapaian target berhasil melebihi ekspektasi.

Pencapaian yang fluktuatif ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menetapkan target yang jelas, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa semua karyawan dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapainya. Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, seperti absensi dan keterlambatan, yang dapat mengganggu kelancaran operasional dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel data absensi karyawan PT Kompas Gramedia di Gramedia Margo City Depok menunjukkan adanya peningkatan angka absensi dari tahun 2020 hingga 2022. Tingginya angka absensi, baik itu yang disebabkan oleh sakit, izin, maupun alfa, tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dengan adanya absensi yang tinggi, maka perusahaan harus lebih fokus dalam menangani masalah kedisiplinan ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Selain kedisiplinan, faktor motivasi juga tidak kalah penting. Motivasi kerja karyawan berperan besar dalam menentukan tingkat kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam memotivasi karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan. Berdasarkan data gaji karyawan PT Kompas Gramedia, terdapat beberapa posisi yang menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR), yang mungkin dapat mengurangi motivasi kerja karyawan, terutama jika mereka merasa kurang dihargai atas kerja keras yang mereka lakukan.

Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai. Penghargaan atas prestasi dan pencapaian kerja juga perlu diberikan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang baik akan menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan kinerja perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kedisiplinan

Menurut Rivai (2019:825) Kedisiplinan adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2018:129), Kedisiplinan adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2019:145) Kedisiplinan adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Henry Simamora (2019:625) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau mengukur bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan melaksanakan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

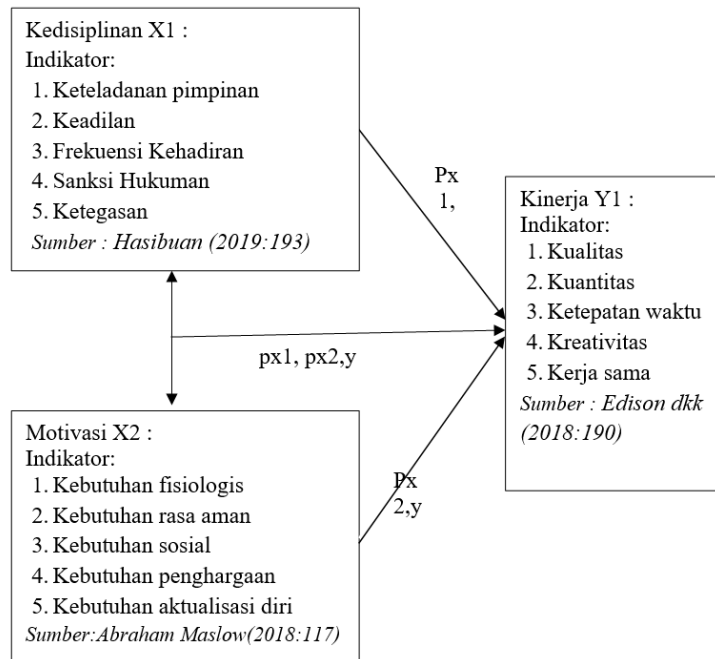
### Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:11) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2019:111) Mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Mathis & Jackson dan Wilson Bangun (2019:312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

### Kinerja Karyawan

Menurut Donni Juni Priansa (2018:48) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Sudarmanto (2019:11) Kinerja

merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas- aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) Bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok secara parsial.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok secara parsial
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gramedia Margo City Depok secara simultan

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Gramedia Margo City Depok. Penelitian ini dilaksanakan di Gramedia Margo City Depok yang beralamat pada, Mall Margo City Depok, Jl.Margonda Raya No.358, Kemiri Muka, Kecamatan Beji Depok. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Gramedia Margo City Depok yang berjumlah 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi realtif kecil, kurang dari 30, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Uji T atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43415540
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.054
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Spss 26, Data diolah 2024

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.399	6.299		.698	.488		
	Kedisiplinan	.307	.092	.369	3.344	.002	.852	1.174
	Motivasi Kerja	.648	.154	.463	4.204	.000	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Spss 26, Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 2 diatas diperoleh nilai tolerance variabel kedisiplinan 0,852 dan motivasi kerja sebesar 0,852, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factot (VIF)* variable kedisiplinan sebesar 1,174 serta variable motivasi kerja sebesar 1,174. Dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

**Uji Heteroskedasitas**

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.509	3.840		2.997	.004
	Kedisiplinan	-.088	.056	-.226	-1.566	.124
	Motivasi Kerja	-.110	.094	-.169	-1.172	.247

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Sumber: Spss 26, Data diolah 2024

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Uji Autokolerasi**

Uji autokorelasi merupakan *metode watson wic* yang digunakan untuk memeriksa keberadaan ketergantungan linier antara pengamatan-pengamatan dalam suatu urutan waktu atau dalam suatu data yang terkait secara kronologis. Autokorelasi terjadi jika terdapat korelasi antara nilai-nilai pengamatan pada waktu yang berbeda dalam urutan waktu atau antara pengamatan-pengamatan terkait dalam suatu data.

**Tabel 4. Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.462	4.522	2.115

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Spss 26, Data diolah 2024

Dari output spss diatas diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.115 lebih besar dari DU yaitu 1.636 dan kurang dari 4-DU yaitu 2.364, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat auto kolerasi.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 5. Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.944	3.808		7.076	.000
	Kedisiplinan	.456	.098	.547	4.666	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS, Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan:  $Y=26,944 + 0,456X$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 26,944 diartikan bahwa jika variabel kedisiplinan (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 26,944 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan positif. Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X1) sebesar 0,456 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,456 *point*.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.522	6.824		1.102	.276
	Motivasi	.847	.156	.605	5.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan:  $Y= 7,522 + 0,847X2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 7,522 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,522 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan positif. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,847 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,847 *point*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.399	6.299		.698	.488
	Kedisiplinan	.307	.092	.369	3.344	.002
	Motivasi Kerja	.648	.154	.463	4.204	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS, Data diolah 2024

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.399 + 0.307 X_1 + 0.648 X_2$$

- a.  $a = 4.399$  menunjukkan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta  $Y$  sebesar 4.399.
- b.  $b_1 = 0.307$  menyatakan jika  $X_1$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0.307 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_2$ .
- c.  $b_2 = 0.648$  menyatakan jika  $X_2$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0.648 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_1$ .

**Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.462	4.522	2.115
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: SPSS, Data diolah 2024

Dari tabel output spss diatas *Summary Uji Koefisien Determinasi* diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.482 atau  $0.482 \times 100 = 48.2\%$  yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar 48.2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

**Tabel 9. Uji T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.399	6.299		.698	.488
	Kedisiplinan	.307	.092	.369	3.344	.002
	Motivasi Kerja	.648	.154	.463	4.204	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: SPSS, Data diolah 2024

Diperoleh nilai Kedisiplinan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  sebesar 3.344. Selanjutnya menentukan  $t_{Tabel}$ . Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $53 - 2 - 1 = 50$ , maka diperoleh  $t_{Tabel}$  2.009. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $3.344 > 2.009$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.002 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar 4.204. Selanjutnya menentukan  $t_{Tabel}$ . Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $53 - 2 - 1 = 50$ , maka diperoleh  $t_{Tabel}$  2,009. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $4,204 > 2,009$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Uji F Simultan**

**Tabel 10. Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	952.269	2	476.135	23.285	.000 <sup>b</sup>
Residual	1022.410	50	20.448		
Total	1974.679	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan					

Sumber: SPSS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel output spss diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 23.285 dan selanjutnya menentukan  $F_{tabel}$ . Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $N-k$  yaitu  $53 - 2 = 51$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  3.18 (dapat dilihat di distribus  $F_{tabel}$ ). Maka dapat disimpulkan jika  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu  $23.285 > 3.18$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan Hasil

### Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dan Wikan (2020) menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik dapat mendorong karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan tingkat kualitas yang tinggi. Kedisiplinan mencakup pengelolaan waktu yang baik. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mengatur waktu mereka dengan efektif, menghindari penundaan, dan memprioritaskan pekerjaan yang penting.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena membantu meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja. Seseorang harus memiliki kinerja yang baik atau produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan pribadinya. Penelitian ini juga didukung penelitian (Purnamasari et al., 2019), (Armansyah, 2020) dan (Hendri, 2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh seorang karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya. Hal ini menguatkan pendapat motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.

### Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Kedisiplinan dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kedisiplinan membantu karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, fokus, dan produktif, serta membangun kepercayaan dengan atasan dan rekan kerja. Sementara itu, motivasi membantu karyawan menjadi lebih bersemangat, berdedikasi, dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kedisiplinan dan motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan meningkatkan motivasi kerja dan mencapai tujuan karir mereka, serta membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya.

## 5. PENUTUP

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,307X_1$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,344 > 2,009)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Margo City, Depok. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,648X_2$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,204 > 2,009)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Margo City, Depok. Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,399 + 0,307X_1 + 0,648X_2$ . Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2%. Uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(23,285 > 3,18)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Margo City, Depok.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Andiyanto. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores NTT. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*
- Ardiansyah, C.A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (4), 1211-1221.

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi, *Diponegoro Journal Of Management*. Vol.1, No. 1, Tahun 2012, Halaman 323-331
- Edison, Emron, dkk, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hotiana, Nila, and Febriansyah (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Uniat*. 3 (1): 27-39.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol 2, No 1.
- Johanes, Pangemanan dan Yolanda (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, *Jurnal Agri-Sosio ekonomi*, ISSN 1907- 4298, Volume 12 Nomor 3a, November 2016: 27 - 46.
- Kurbani, Adie. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 15 (1), 16-25.
- Ma'ruf, & Chair, Ummul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, 2 (1), 99- 108.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora* Vol. 7, No.1.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia. *Equilinia*, 8(2).
- Putra, Udin., Hasanuddin, Bakri., & Wirastuti, Wiri. (2018), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4 (1), 001-010.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja sKaryawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jumant*, 9(1), 115-132
- Rindi, Bambang, Rizal. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No. 1 Juni 2019 ISSN: 2088-3145.
- Sidanti, Heny (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*. Vol. 9 No.1
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta