

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PILLAR NUSA WISATA DI JAKARTA SELATAN

Eden Grace <sup>1</sup>, Amirudin <sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: <a href="mailto:edengracee@gmail.com">edengracee@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 20 September 2025	Accepted 23 September 2025	Published 24 September 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pillar Nusa Wisata, Jakarta Selatan, baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan sampel jenuh sebanyak 59 responden, teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji T dan F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,063 > 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,665 > 2,002)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $sig < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata, Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(46,283 > 3,16)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai  $sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*his study aims to determine how much influence the work environment and work discipline have on the performance of employees of PT Pillar Nusa Wisata, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative analysis, with a saturated sample of 59 respondents, data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis methods used in this study are Validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing (T and F tests). The results of the study indicate that discipline has a partial effect on employee performance at PT Pillar Nusa Wisata as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.063 > 2.002)$ , this is also strengthened by the sig value  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Work Motivation has a partial effect on employee performance at PT Pillar Nusa Wisata as evidenced by the calculated  $t_{value} > t_{table}$  or  $(7.665 > 2.002)$ , this is also reinforced by the sig value  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Discipline and Work Motivation have a simultaneous effect on employee performance at PT Pillar Nusa Wisata, South Jakarta as evidenced by the calculated  $F_{value} > F_{table}$  or  $(46.283 > 3.16)$ , this is also reinforced by the sig value.  $< 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ .*

**Keywords:** Discipline, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja karyawan yang baik dan berkualitas sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang besar. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas akan mempengaruhi *output* perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam keseluruhan alur kegiatan perusahaan. Dalam dekade terakhir, manajemen sumber daya manusia telah menemukan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran paling penting dalam memperoleh keunggulan kompetitif dan efisiensi yang berkelanjutan.

Perkembangan zaman menuntut para pegawai atau karyawan mempunyai kinerja yang unggul dan berkualitas untuk bersaing dalam pekerjaan. Menurut Depitra & Soegoto dalam Pratama & Febriana (2023:48) “Kinerja adalah hasil 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kemudian Menurut Mangkunegara (2023:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ada kalanya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan karena pada suatu perusahaan, kinerja karyawan tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa ada upaya-upaya yang kongkret dari perusahaan, hal ini perlu diperhatikan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasinya. Berikut ini merupakan tabel kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

<i>Key Perfomance Indicator</i>	2021	2022	2023	Target 2024
<b>KPI Disiplin Kerja</b>				
Jumlah Karyawan Puas (dari 59 responden)	48 orang	50 orang	47 orang	≥ 52 orang
Jumlah Partisipasi Kegiatan (dari 59 karyawan)	50 orang	52 orang	51 orang	≥ 54 orang
Jumlah Usulan/Inisiatif Baru	8 usulan	9 usulan	7 usulan	≥ 12 usulan
Jumlah Tugas Tepat Waktu (dari 59 penugasan)	55 tugas	56 tugas	54 tugas	≥ 57 tugas
Jumlah Karyawan Bertahan (dari 59 karyawan)	55 orang	56 orang	57 orang	≥ 58 orang
<b>Key Perfomance Indicator</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Target 2024</b>
<b>KPI Motivasi Kerja</b>				
Kehadiran Tanpa	54 hari	55 hari	56 hari	≥ 57 hari

Terlambat (dari 59 hari kerja)				
Jumlah Pelanggaran Jam Kerja	3 pelanggaran	2 pelanggaran	1 pelanggaran	0-1 pelanggaran
Pengisian Absensi Tepat Waktu (dari 59 hari)	57 kali	58 kali	57 kali	≥ 59 kali
Kepatuhan SOP (dari 59 pemeriksaan)	58 patuh	59 patuh	57 patuh	59 patuh
Kehadiran Tanpa Terlambat (dari 59 hari kerja)	54 hari	55 hari	56 hari	≥ 57 hari

Sumber: PT Pillar Nusa Wisata (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan Data *Key Performance Indicator* PT Pillar Nusa Wisata, pada tahun 2021-2023 dengan mengalami penurunan. Dengan hasil kinerja yang rata-rata memiliki kriteria baik di tahun 2021 hanya saja untuk di tahun 2022-2023 mengalami penurunan di setiap indikatornya. Hal ini tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia pada kantor pusat PT Pillar Nusa Wisata, masih perlu adanya motivasi kerja atau dorongan terhadap para karyawan untuk terus memaksimalkan pekerjaannya.

Disiplin merupakan salah satu jalan yang ditempuh oleh organisasi untuk memastikan tercapainya tujuan, Perusahaan memerlukan alat, dan alat yang efektif adalah dengan membuat peraturan. Meski tidak ada jaminan tujuan akan tercapai, namun upaya tetap harus dilakukan. Menurut Wahyudi (2019) “rasa percaya diri terkandung dalam berbagai kebijakan dan prosedur, termasuk mengatur sikap dan perilaku pegawai. Selain itu, untuk menjamin tercapainya tujuan dan terlaksananya aturan disiplin, perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya pemberian motivasi. Motivasi yang dimaksud dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya kompensasi, dukungan moral, dan hukuman jika melakukan kesalahan dan lain sebagainya”.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang sangat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Motivasi merupakan upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan motif merupakan daya penggerak seseorang untuk melakukan tindakan tersebut bertindak karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi pegawai mempunyai peranan yang sangat penting karena dengan motivasi tersebut diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Pemimpin harus memotivasi bawahannya karena dimensi pembagian kerja yang harus dilakukan dan memungkinkan. Secara terukur dan terencana, motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif secara terpadu dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari

itu, PT Pillar Nusa Wisata melakukan upaya-upaya untuk membantu meningkatkan disiplin dan motivasi karyawannya.

PT Pillar Nusa Wisata di percaya menjadi salah satu travel agent terbesar di Indonesia yang memiliki visi dan misi menjadi penyelenggara perjalanan terbaik di Indonesia, dengan memberikan nilai tambah dengan memusatkan semua penyediaan kebutuhan informasi dan pemesanan perjalanan bisnis dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, pimpinan membuat program kerja yang berkonsep "*one stop solution*", yaitu pelayanan *personal touch*, *e-booking*, *call center* dan pelayanan 24 jam bagi konsumen. Pada pelaksanaannya, karyawan akan dikelompokkan ke berbagai divisi sesuai urutan program kerja dimulai dari pemasar retail, administrasi dokumen, *ticketing*, operasional dan *finance*. Biasanya, setiap karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan harus mampu mengatur dan memanfaatkan waktu yang mereka miliki agar dapat menjalankan berbagai tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Berdasarkan program kerja dan pengelompokan kerja menurut deskripsi kerja masing-masing, akan ditetapkan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan setiap bulannya.

PT Pillar Nusa Wisata menyadari bahwa pemberian motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan akan berdampak langsung terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam Pratama (2021:872) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Berikut merupakan tabel hasil pra survey mengenai motivasi kerja karyawan dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

No	Jenis Kebutuhan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Kebutuhan Fisiologis: Tempat tinggal untuk karyawan	Tidak	Tidak	Tidak
2	Kebutuhan Rasa Aman: BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial: Family Gathering	Tidak	Tidak	Tidak
4	Kebutuhan Penghargaan: Penghargaan untuk karyawan terbaik pertahun	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kenaikan Jabatan	Ada	Ada	Ada

Sumber: diolah tahun 2024

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa untuk kebutuhan penunjang karyawan masih kurang, tidak adanya fasilitas tempat tinggal untuk karyawan, selanjutnya juga tidak ada *family gathering* yang dilakukan, dan untuk kenaikan jabatan sangat terbuka dengan penilaian dari hasil kinerja karyawan itu sendiri, tetapi motivasi bekerja karyawan bisa menurun karena jenis kebutuhan lainnya belum sepenuhnya terpenuhi, dalam hal ini motivasi kerja dari perusahaan yang akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Selain motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2016:89) “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sesuai dengan peraturan perusahaan seluruh karyawan wajib mentaati peraturan sebagaimana yang telah ditentukan, apabila terdapat pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja akan mendapatkan teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas, dan akan dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan  
Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Pertahun	Jumlah			Jumlah
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Pulang Sebelum Waktunya	
2021	60	246	41	3	8	52
2022	60	246	43	8	8	59
2023	59	246	41	3	20	64
Jumlah			125	12	36	173

Sumber: PT Pillar Nusa Wisata (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan rekapitulasi absensi terhadap pelanggaran jam kerja karyawan PT Pillar Nusa Wisata pada tahun 2021-2023. Masih banyak karyawan yang datang terlambat, tanpa keterangan ataupun pulang sebelum waktunya. Hal ini perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada kedisiplinan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan, dan dapat menyalahi aturan jam kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan persoalan-persoalan dan fenomena- fenomena diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah seluruh karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang ada di perusahaan dan apakah hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata Di Jakarta Selatan**"

## METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:136) “Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan”. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Silaen (2018:18) “Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial”. Artinya angka yang didapatkan diolah dan dicari tahu pengaruhnya terhadap rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan.

Menurut Pratama (2018:28) “Penelitian Verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah asosiatif, metode asosiatif menurut Pratama (2017:21) adalah “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan dua variabel atau lebih". Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

#### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	26	44.1	44.1	44.1
	Perempuan	33	55.9	55.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 44,1%, sedangkan untuk perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 55,9%. Pada penelitian ini mayoritas jenis kelamin responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 responden atau 55,9%.

#### 2. Berdasarkan Usia

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 20 Tahun	2	3.4	3.4	3.4
	21-30 Tahun	46	78.0	78.0	81.4
	> 30 Tahun	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 2 responden atau 3,4%. Responden berusia 21-30 tahun sebanyak 46 responden atau 84,3%. Responden yang berusia 30 tahun sebanyak 11 responden atau 11,8%.

#### 3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SMA/SMK	27	45.8	45.8	45.8
	D3	5	8.5	8.5	54.2

	S1	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 27 responden atau 45,8%. Responden yang berpendidikan D3 sebanyak 5 responden atau 8,5%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 27 responden atau 45,8%.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	< 1 Tahun	4	6.8	6.8	6.8
	1-5 Tahun	31	52.5	52.5	59.3
	> 5 Tahun	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 responden atau 6,8%. Untuk lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 31 responden atau 52,5%. Untuk lama bekerja > 5 tahun sebanyak 24 responden atau 40,7%.

#### Deskriptif Data

Deskripsi data merupakan proses penjabaran data yang diperoleh untuk mengetahui kondisi data dari setiap variabelnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Sehingga deskripsi data akan menjelaskan masing-masing skor di setiap indikator dari variabelnya. Penilaian indikator dalam penelitian ini menggunakan format skala *likert* dengan rentang skor antara 1-5 dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan intervalnya untuk memberikan interpretasi berdasarkan baik dan tidak baik. Rentang skala rata-rata skor instrumen dapat dihitung dengan cara:

Tabel 3.5 Tabel Interval Tanggapan Responden

Jawaban	Bobot	Rentang Interval Skala	Kategori
Sangat Setuju	5	4,20-5,00	Sangat Baik
Setuju	4	3,40-4,20	Baik
Kurang Setuju	3	2,60-3,40	Kurang Baik
Tidak Setuju	2	1,80-2,60	Tidak Baik
Sangat Tidak Setuju	1	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik

Selanjutnya, deskripsi data dari masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Disiplin (X1)

Variabel X1 dalam penelitian ini merupakan disiplin. Adapun deskripsi data variabel disiplin disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.6 Deskripsi Data Variabel Disiplin (X1)

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
<b>Memahami semua peraturan perusahaan</b>										
1	Anda mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan Perusahaan	22	37	0	0	0	59	258	4,37	Sangat Baik
2	Anda selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai di pakai	27	31	1	0	0	59	262	4,44	Sangat Baik
3	Anda selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	28	28	3	0	0	59	261	4,42	Sangat Baik
4	Anda selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	16	36	7	0	0	59	245	4,15	Baik
Σ	F	93	132	11	0	0	236	1026	4,35	Sangat Baik
	%	39	56	4,7	0	0	100			
<b>Penggunaan Waktu secara Efektif</b>										
5	Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	20	29	9	1	0	59	245	4,15	Baik
6	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	18	37	4	0	0	59	250	4,24	Sangat Baik
7	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perlu diperbaiki	15	29	10	4	1	59	230	3,9	Baik
Σ	F	53	95	23	5	1	177	725	4,1	Baik
	%	30	54	13	2,8	1	100			
<b>Tanggung Jawab dalam Pekerjaan</b>										
8	Anda selalu menjalankan	23	31	3	2	0	59	252	4,27	Sangat Baik

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
	tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan anda									
9	Anda melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain	24	23	10	2	0	59	246	4,17	Baik
10	Anda merasa bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	28	30	1	0	0	59	263	4,46	Sangat Baik
â	F	75	84	14	4	0	177	761	4,3	Sangat Baik
	%	42	48	7,9	2,3	0	100			
<b>Jumlah</b>		186	271	44	9	0	590	2512	RATA-RATA	
<b>Persentase %</b>		32	46	7,5	1,5	0	100		<b>4,26</b>	Sangat Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Tabel 3.7 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Disiplin

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Memahami semua peraturan perusahaan	4,35	Sangat Baik
2	Penggunaan Waktu secara Efektif	4,10	Baik
3	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	4,30	Sangat Baik
Nilai Rentang Skala Variabel disiplin		4,26	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Disiplin diperoleh rata-rata skor 4,26 termasuk pada rentang skala 4,20-5,00 dengan kriteria sangat baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 42,4%, setuju sebesar 45,9%, kurang setuju sebesar 7,5%, tidak setuju sebesar 1,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

## 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel X2 dalam penelitian ini merupakan motivasi kerja. Adapun deskripsi data variabel motivasi kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.8 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>										
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu	13	36	6	3	1	59	234	3,97	Baik
2	Jam istirahat yang diberikan Perusahaan sudah cukup	9	39	8	1	2	59	229	3,88	Baik
∑	F	22	75	14	4	3	118	463	3,92	Baik
	%	18,6	63,6	11,9	3,4	2,5	100			
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>										
3	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa BPJS	19	35	3	2	0	59	248	4,2	Baik
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	17	35	6	1	0	59	245	4,15	Baik
∑	F	36	70	9	3	0	118	493	4,18	Baik
	%	30,5	59,3	7,6	2,5	0	100			
<b>Kebutuhan Sosial</b>										
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan kesolidaritasan	15	16	17	9	2	59	210	3,56	Baik
6	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	11	27	18	2	1	59	222	3,76	Baik
∑	F	26	43	35	11	3	118	432	3,66	Baik
	%	22	36,4	29,7	9,3	2,5	100			
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>										
7	Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja	16	25	16	2	0	59	232	3,93	Baik

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
	karyawan yang tinggi									
8	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	16	31	12	0	0	59	240	4,07	Baik
ā	F	32	56	28	2	0	118	472	4	Baik
	%	27,1	47,5	23,7	1,7	0	100			
<b>Kebutuhan Aktualisasi</b>										
9	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat anda lebih disiplin dalam bekerja	19	35	5	0	0	59	250	4,24	Sangat Baik
10	Anda bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju	18	32	8	1	0	59	244	4,14	Baik
ā	F	37	67	13	1	0	118	494	4,19	Baik
	%	31,4	56,8	11	0,8	0	100			
<b>Jumlah</b>		153	311	99	21	6	590	2354	RATA-RATA	
<b>Persentase %</b>		25,9	52,7	16,8	3,6	1	100		3,99	Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Tabel 3.9 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	S Kebutuhan Fisiologis	3,92	Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	4,18	Baik
3	Kebutuhan Sosial	3,66	Baik
4	Kebutuhan Penghargaan	4,00	Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi	4,19	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Motivasi Kerja		3,99	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor 3,99 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 25,9%, setuju sebesar 52,7%, kurang setuju sebesar 16,8%, tidak setuju sebesar 3,6% dan sangat tidak setuju sebesar 1%.

## 3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini merupakan kinerja Karyawan. Adapun deskripsi data variabel kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.10 Deskripsi Data Variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
<b>Kuantitas</b>										
1	Anda bekerja sesuai dengan skill yang dimiliki	27	31	0	1	0	59	261	4,42	Sangat Baik
2	Standar Kerja yang sudah ditetapkan Perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik	17	28	12	2	0	59	237	4,02	Baik
3	Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	15	38	4	2	0	59	243	4,12	Baik
4	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan	18	33	6	0	2	59	242	4,1	Baik
Σ	F	77	130	22	5	2	236	983	4,17	Baik
	%	32,6	55,1	9,3	2,1	0,8	100			
<b>Kualitas</b>										
5	Tingkat pencapaian volume kerja anda sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan	15	36	7	0	1	59	241	4,08	Baik
6	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	16	32	10	0	1	59	239	4,05	Baik
Σ	F	31	68	17	0	2	118	480	4,07	Baik
	%	26,3	57,6	14,4	0	2	100			
<b>Kerjasama</b>										
7	Anda mampu melakukan pekerjaan anda dan juga dapat	17	30	10	1	1	59	238	4,03	Baik

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean Skor	Ket
		5	4	3	2	1				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju				
	menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja									
ã	F	17	30	10	1	1	59	238	4,03	Baik
	%	28,8	50,8	16,9	2	0	100			
<b>Waktu</b>										
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah diselesaikan tepat waktu	16	39	2	1	1	59	245	4,15	Baik
9	Pelanggan tidak menunggu lama saat sedang proses pelayanan	17	37	4	1	0	59	247	4,19	Baik
ã	F	33	76	6	2	1	118	492	4,17	Baik
	%	28	64,4	5,1	1,7	1	100			
<b>Pengawasan</b>										
10	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh saat tidak adanya pengawasan dari atasan	26	33	0	0	0	59	262	4,44	Sangat Baik
ã	F	26	33	0	0	0	59	262	4,44	Sangat Baik
	%	44,1	55,9	0	0	0	100			
<b>Jumlah</b>		184	337	55	8	6	590	2455	RATA-RATA	
<b>Persentase %</b>		31,2	57,1	9,3	1,4	1	100		<b>4,16</b>	Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Tabel 3.11 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Kinerja karyawan

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Kualitas	4,17	Baik
2	Kualitas	4,07	Baik
3	Kerjasama	4,03	Baik
4	Waktu	4,17	Baik
5	Pengawasan	4,44	Sangat Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan		4,16	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata skor 4,16 termasuk pada rentang 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 31,2%, setuju sebesar

57,1%, kurang setuju sebesar 9,3%, tidak setuju sebesar 1,4% dan sangat tidak setuju sebesar 1%.

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Hasil tabulasi jawaban instrumen koesioner selanjutnya di uji menggunakan SPSS versi 26 dengan cara input hasil jawaban kuesioner ke *data view* lalu *menu analyze, correlate* lalu *bivariate*, masukan jawaban instrumen variabel selanjutkan pilih OK. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Dalam menentukan nilai  $r_{tabel}$  digunakan cara sebagai berikut :

$n = 51$  jumlah sampel

$\alpha = 5\%$  tingkat signifikansi

$k = 2$  jumlah variabel bebas

$dk = n-2$  derajat kebebasan

$dk = 51-2$

$r_{tabel} = a, n-k$

$r_{tabel} (5\%, 49) = 0,276$  (tabel *r product moment*)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,276$  pada taraf signifikan 5% maka butir instrumen dinyatakan *valid*.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} 0,276$  pada taraf signifikan 5% maka butir instrumen dinyatakan tidak *valid*.

Hasil pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS 26 dapat disajikan seperti berikut:

#### 1) Uji validitas Disiplin (X1)

Hasil uji validitas variabel gaya disiplin (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.12 Uji validitas Variabel Disiplin (X1)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,717	0,256	VALID
X1.2	0,767	0,256	VALID
X1.3	0,779	0,256	VALID
X1.4	0,629	0,256	VALID
X1.5	0,734	0,256	VALID
X1.6	0,804	0,256	VALID
X1.7	0,726	0,256	VALID
X1.8	0,778	0,256	VALID
X1.9	0,725	0,256	VALID
X1.10	0,674	0,256	VALID

Sumber : Kuesioner 2024 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,256$  maka ke-10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan *VALID* artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

## 2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.13 Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,665	0,256	VALID
X2.2	0,448	0,256	VALID
X2.3	0,599	0,256	VALID
X2.4	0,640	0,256	VALID
X2.5	0,513	0,256	VALID
X2.6	0,687	0,256	VALID
X2.7	0,716	0,256	VALID
X2.8	0,692	0,256	VALID
X2.9	0,710	0,256	VALID
X2.10	0,811	0,256	VALID

Sumber: Kuesioner 2024 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,256 maka 10 (sepuluh) instrumen dinyatakan *VALID*.

## 3) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.14 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,578	0,256	VALID
Y.2	0,709	0,256	VALID
Y.3	0,786	0,256	VALID
Y.4	0,641	0,256	VALID
Y.5	0,874	0,256	VALID
Y.6	0,811	0,256	VALID
Y.7	0,732	0,256	VALID
Y.8	0,793	0,256	VALID
Y.9	0,732	0,256	VALID
Y.10	0,509	0,256	VALID

Sumber: Kuesioner 2024 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji Validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,256 maka 10 (sepuluh) instrumen dinyatakan *VALID*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil. Uji reliabilitas berguna sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha*  $> 0,600$  maka suatu variabel dinyatakan reliabel.

b. Jika *Cronbach Alpha* < 0,600 maka suatu variabel dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang dilakukan peneliti dengan bantuan software SPSS versi 26.

a. Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Disiplin (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki data yang reliabel, dapat di buktikan dengan  $0,896 > 0,600$ .

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3.13 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki data yang reliabel dengan bukti  $0,834 > 0,600$ .

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3.17 Hasil Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3.14 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki data yang reliabel dengan bukti  $0,902 > 0,600$ .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator memenuhi kaidah pengambilan keputusan, dimana nilai reliabilitas

*cronbach's alpha* > 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam skala penelitian ini mampu secara tepat mengukur atribut yang hendak di ukur sesuai tujuan pengukuran.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitas dan. Beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas secara rinci dan dapat di jelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

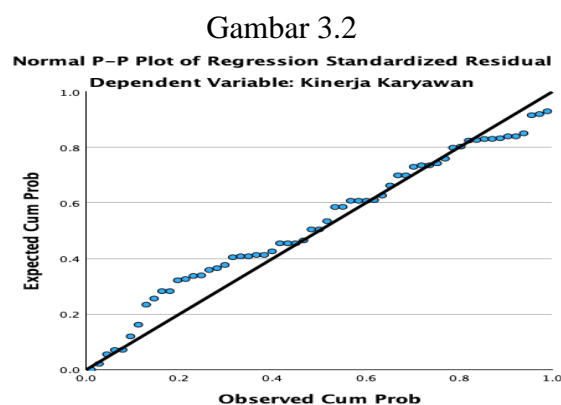
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam *Model* regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak *Valid* untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak di lakukan uji statistik dengan metode P-P Plot dan metode Kolmogorov-Smirnov Test.

##### a. Metode P-P Plot

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas metode P-P Plot adalah

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka *Model* regresi memenuhi asumsi normalis.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalis.

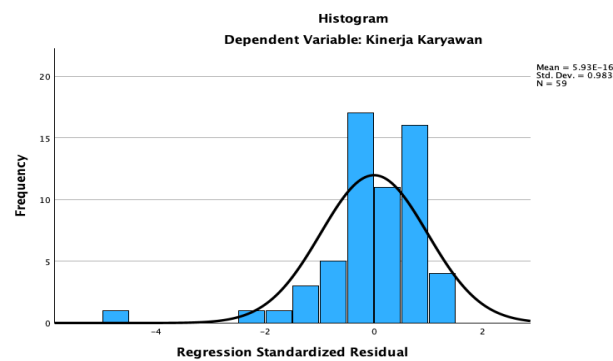
Berikut hasil output uji normalitas metode P-P plot:



Grafik Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan gambar normalitas P-P Plot diatas dapat dijelaskan bahwa pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka Model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini juga ditampilkan hasil *output* uji normalitas grafik Histogram sebagai berikut:



**Gambar 3.3**  
**Histogram Hasil Uji Normalitas**

Hasil dari grafik Histogram pada gambar 3.3 menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal. Namun, untuk memastikan apakah data benar-benar terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji pembandingan yaitu uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy*  $\alpha > 0.050$ .

b. Metode *Kolmogorov-Smirnov Test*

Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam uji normalitas, maka dilakukan uji normalitas dengan metode statistik. Kaidah pengujian berdasarkan nilai probabilitas signifikan 5%.

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dengan statistik yaitu dengan metode *kolmogorov-smirnov* menggunakan SPSS 26. Berikut hasil *output* normalitas metode *kolmogorov-smirnov test*:

Tabel 3.18 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Test

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		59
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.202417
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.132
	<i>Positive</i>	.094
	<i>Negative</i>	-.132
<i>Test Statistic</i>		.132
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3.15 uji normalitas metode *kolmogorov-smirnov* test diatas, dapat diketahui nilai probability (sig)  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan metode P-P Plot maupun metode Kolmogorov-smirnov test data residu dari variabel independent Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhinya asumsi normalitas.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat di bahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut nilai analisis data dengan (uji t), Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan secara positif dan signifikan. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,063 > 2,002$ ) dan nilai sig (0,05)  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang diteliti oleh Shalahuddin (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Paser” yang berpengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,949 > 1,661$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut nilai analisis data dengan (uji t), Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan secara positif dan signifikan. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,665 > 2,002$ ) dan nilai sig (0,05)  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang diteliti oleh Bunga Astra Gracia (2019) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Triview Geospati al Mandiri” yang berpengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,504 > t_{tabel}$  sebesar 2,0369 ( $2,504 > 2,0369$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

#### **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut nilai analisis data dengan (uji F), Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan secara positif dan signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar ( $46,283 > 3,16$ ) dan nilai signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang diteliti oleh Muhamad Ekhsan (2019), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics” yang secara simultan pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan  $Sig < 0,05$ , maka  $35,812 > 4,02$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan. Dimana hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,063 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan. Dimana hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,665 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan. Dimana hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(46,283 > 3,16)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

### Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Untuk mempengaruhi variabel dependen, kinerja karyawan, peneliti menggunakan dua faktor independen: variabel disiplin dan variabel motivasi.
2. Terdapat berbagai faktor selain disiplin dan motivasi yang dapat memengaruhi Kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, komunikasi internal, budaya organisasi, penghargaan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu singkat sehingga tidak bisa melihat perubahan jangka panjang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pillar Nusa Wisata Jakarta Selatan, maka penulis mengemukakan saran-saran yang sekiranya bisa dijadikan masukan kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Disiplin pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "*Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perlu diperbaiki*" nilai rata-ratanya adalah 3,90. Perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu karyawan dalam mengatur prioritas, menyusun jadwal kerja, dan menyelesaikan tugas secara efisien tanpa mengorbankan kualitas.
2. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Motivasi pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "*Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan kesolidaritasan*" nilai rata-ratanya adalah 3,56. Perusahaan disarankan perlu meningkatkan motivasi kerja dengan

mengadakan program rekreasi rutin, seperti *outing*, *family gathering*, atau kegiatan olahraga bersama, guna memperlancar rasa kekeluargaan dan kesolidaritasan. Selain itu, perusahaan dapat merayakan momen penting, seperti hari besar atau pencapaian bersama, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih hangat dan menghargai kebersamaan karyawan.

3. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Kinerja Karyawan pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "*Standar Kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik*", nilai rata-ratanya adalah 4,02. Perusahaan disarankan perlu untuk mengevaluasi standar kerja, memberikan pelatihan, serta memastikan sumber daya yang memadai guna membantu karyawan mencapai target. Selain itu, tetapkan target yang realistis dan berikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

- GraciaBunga Astra. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan}. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- FarisiSalman, JuliIrnawati, & FahmiMuhammad. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.
- Yulyanti, S & Kurniawan, P (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 566-576.
- Suryani, L. N., Sulaeman, A., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Miliaran Teknologi Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 27-46.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal SeMaRaK*, 1(1), 66-82.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(2), 260-269.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, TBK JakPus. *Jurnal SeMaRaK*, 3(1), 75-81.
- Astriyani, N. P., Sesu, A., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 9(1), 79-85.
- EkhsanMuhamad. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- SuwantoSuwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- SoejarmintoYos, & HidayatRahmat. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.

- MeinitasariNurtika, & others. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Karya putra grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- DarmalisDarmalis, & SalimAgus. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Prov. Sumatera Barat. *Jurnal Pembangunan Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 79-85.
- MogiAgustina. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, TBK JakPus. *Jurnal Semarak*, 3(1), 75-81.
- PutriAstriyaniNia, SessuAndi, & YusufPermataBudi. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operato. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 79-85.
- TariganBersihanta, & PriyantoAjiAria. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi : Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1-10.
- MahmudAmir, & Suriyanti Suriyanti . (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95.
- PermanaFeyga CandiPutri, & PracoyoAntyo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan)*, 7(3), 80-89.
- MeinitasariNurtika, & others. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Karya putra grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- RatnawatWhina, SetiawanRio, & IrawatiLaila. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 228-239 .
- PrasetiyoEko, RiadiFarid, RinawatiNenny, & ResawatiRetno. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66.

### Buku

- Ismail, Jeffrit Kalprianus, et al. . . (2022). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia,.
- AfandiAfandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- HandokoT Hani. (2018). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- HasibuanMalayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- HasibuanMelayu. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- SuprihantoJhon. (2018). *Manajemen*. Yokyakarta: UGM press.
- SuleErnie Tisnawati, & SaefulKurniawan. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- SiswantoBedjo. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- FauziAkhmad, & others. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- ArraniriIqbal, FirmansyahHamdan, WiliاناEneng, SetyaningsihDwi, & Others. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- SudiroAchmad, & PutriOktaria Ardika. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- BangkaraIr BMAS Anaconda, & others. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- HartatikSri puji, IsmailH Iriana, & others. (2024). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Adab.
- ErislanErislan. (2024). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Erislanbuku.

- SuryaniN Lilis, SutoroMoh, & MukrodiMukrodi. (2024). MANAJEMEN SDM 4.0: Transformasi SDM di Era Digital. PT Dewangga Energi Internasional.
- YosandiYulius. (2022). Buku: Manajemen Sumber Daya Manusia. KBM Indonesia.
- RumawasWehelmina. (2021). Manajemen Kinerja. Unsrat Press.
- SuswatiEndang. (2022). Motivasi Kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- DuhaTimotius. (2020). Motivasi Untuk Kinerja. Deepublish.
- WildanMuhammad Abu, LailatusSa'adah, & SEMM. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- SEPurnama SariWulan, SMM, & ArdhayaniIka Widya. (2021). Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri. Zifatama Jawa.
- TjahyadiIndra, & others. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). CV Saba Jaya Publisher.
- AksaraPT Bumi, & others. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. PT Bumi Aksara.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi 1 Cetakan 1*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Pratama, A., Sunarto, A., & Cay, S. (2023). *Perencanaan SDM*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal SeMaRak*, 3(2), 1-11.
- Syah, A., Pratama, A., & Pratama, I. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 869-876.
- PurwanzaSena Wahyu, & others. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. Cv. Media Sains Indonesia.
- FirdausMM. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif; dilengkapi analisis regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0. CV. Dotplus Publisher.
- Prasetyo, Indra, WinarkoRuddy, & ChamariyahRusdiyanto. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zenodo.
- WinarniWidiEndang. (2021). Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif,
- IsmailKalprianus, et al.Jeffrit. (2022). Pengantar Manajemen. Media Sains Indonesia,.