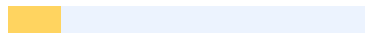




Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

14%



Overall Similarity

Date: Mar 5, 2025 (11:56 PM)

Matches: 528 / 3655 words

Sources: 30

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:

Scan this QR Code



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana
Indonesia Jakarta

Palahudin

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratnawaty Marginingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. 12 Kramat Raya No. 98, RT. 2/RW. 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta
Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: palah07@gmail.com

Abstract. This study analyzes ¹ the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Halim Padana Indonesia, Jakarta. Optimal employee performance highly depends on discipline and motivation at work. However, internal reports indicate a decline in productivity due to low levels of discipline and motivation. This research employs a quantitative method with multiple linear regression. A sample of 40 employees was selected using stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS. The results show that ¹ work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance, both partially and simultaneously. The higher the discipline and motivation, the better the employee performance. The company is advised to enhance discipline and motivation through strict regulations, a reward system, and incentives to

improve employee productivity.

6 Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini menganalisis 18 pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Kinerja karyawan yang optimal sangat bergantung pada kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja. Namun, laporan internal menunjukkan adanya penurunan produktivitas akibat rendahnya disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Sampel sebanyak 40 karyawan dipilih melalui stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan SPSS. Hasil penelitian 16 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi disiplin dan motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja melalui aturan yang tegas, sistem penghargaan, serta insentif guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran strategis sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kualitas SDM tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga kompetensi, komitmen, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena mencerminkan efektivitas organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi berkontribusi terhadap inovasi dan efisiensi, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif .

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, pengelolaan bakat, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif (Nurhayati, 2024). Faktor **1 disiplin kerja dan motivasi** juga menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung bekerja lebih konsisten, sementara motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja (Abdullah et al., 2023). PT Halim Padana Indonesia, sebagai perusahaan jasa, menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas karyawan. Laporan internal menunjukkan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi kerja menjadi penyebab utama penurunan kinerja. Karyawan sering datang terlambat, kurang mematuhi peraturan, dan minim inisiatif dalam bekerja. Kurangnya penghargaan serta insentif juga menyebabkan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin dan motivasi guna memastikan stabilitas serta perkembangan perusahaan.

1 Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi **pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan** di PT Halim Padana Indonesia, sebuah perusahaan jasa yang beroperasi di Jakarta. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada konteks perusahaan jasa di Indonesia, yang belum banyak diteliti secara mendalam, terutama dalam menghadapi tantangan produktivitas yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di sektor ini. Urgensi penelitian ini sangat tinggi, mengingat laporan internal perusahaan menunjukkan bahwa rendahnya disiplin dan motivasi kerja karyawan berkontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Halim Padana Indonesia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa **6 disiplin kerja dan motivasi** memiliki dampak yang signifikan **terhadap kinerja karyawan di** berbagai sektor, namun penelitian ini akan menambah wawasan baru dengan fokus pada konteks spesifik perusahaan jasa di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian ini di PT Halim Padana Indonesia, yang terletak di Jalan Halim Perdana Kusuma No. 1, Kb Pala, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13650. Sebanyak 40 pekerja dari perusahaan tersebut dipilih sebagai subjek penelitian melalui metode stratified random sampling, atau yang dikenal dengan pengambilan sampel secara acak berdasarkan tiap-tiap kelompok (departemen) (Emzir, 2020; Sudaryono, 2018; Sugiyono, 2019), dalam pengambilan sampelnya dilakukan di 3 departemen PT Halim Padana Indonesia Jakarta yaitu departemen penjualan, departemen pemasaran, dan departemen keuangan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Dalam menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai metode statistik, termasuk perangkat lunak SPSS untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel

Item

r hitung

r tabel

Sig

Keterangan

Disiplin Kerja (X1)

X1.1

0,925

0,3044

0,000

Valid

X1.2

0,935

0,3044

0,000

Valid

X1.3

0,939

0,3044

0,000

Valid

X1.4

0,935

0,3044

0,000

Valid

X1.5

0,957

0,3044

0,000

Valid

Motivasi Kerja (X2)

X2.1

0,871

0,3044

0,000

Valid

X2.2

0,853

0,3044

0,001

Valid

X2.3

0,872

0,3044

0,000

Valid

X2.4

0,852

0,3044

0,000

Valid

X2.5

0,902

0,3044

0,000

Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Y1

0,900

0,3044

0,000

Valid

Y2

0,934

0,3044

0,000

Valid

Y3

0,943

0,3044

0,000

Valid

Y4

0,923

0,3044

0,000

Valid

Y5

0,939

0,3044

0,000

Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Tabel 1 mengungkapkan bahwa variabel-variabel yang diuji, yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja ²⁸ (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), semuanya memenuhi syarat sebagai data yang sah. Peneliti menerapkan tingkat signifikansi 0,05 sebagai batasan minimum, dengan nilai r sebesar 0,3044 sebagai acuan dalam pengujian. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item terkait dengan ²⁶ disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang diberikan oleh responden melalui kuesioner, terbukti valid. Oleh karena itu, kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Varibel

Cronbach's Alpha

Tingkat Signifikan

Keterangan

Disiplin Kerja (X1)

0,965

0,50

Reliabel

Motivasi Kerja (X2)

0,919

0,50

Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)

0,959

0,50

Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja ²³ (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah terbukti konsisten dan dapat dipercaya berdasarkan data dalam tabel

2. Setiap elemen menunjukkan nilai Cronbach's alpha yang lebih dari 0,5, yang menandakan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2018).

8 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N

40

Normal Parameters^{a,b}

Mean

.0000000

Std. Deviation

2.05333970

Most Extreme Differences

Absolute

.154

Positive

.154

Negative

-.133

Test Statistic

.154

Asymp. Sig. (2-tailed)

.018^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilampirkan dalam tabel 3 didapati skor signifikansi

0,18 berlebih pada $> 0,05$ bahwa bisa disimpulkan skor residual berputar secara normal.

Sesuai dengan asas pemetikan ketetapan dalam uji normalitas yang dimana apabila skor

sig $> 0,05$ bahwa skor berputar secara normal atau dalam batas wajar, dan sebaliknya

apabila skor sig $< 0,05$ bahwa skor residual tak berputar normal (Santoso, 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

T

Sig

Collinearity Statistics

B

Std. Error

Beta

Tolerance

VIF

1

(Constant)

.720

1.331

.541

.592

Disiplin Kerja (X1)

.605

.144

.597

4.203

.000

.195

5.134

Motivasi Kerja (X2)

.357

.144

.351

2.472

.018

.195

5.134

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Analisis terhadap multikolinearitas yang disajikan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel independen ¹ (disiplin kerja dan motivasi kerja) lebih besar dari 0,10, yakni 0,195. Di sisi lain, ¹³ nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), berada di bawah nilai batas 10,00, dengan angka masing-masing sebesar 5,134. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi yang diuji, mengingat nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih rendah dari 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa

² Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

t

Sig.

B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

1.425

.948

1.503

.141

Disiplin Kerja (X1)

.115

.102

.410

1.123

.268

Motivasi Kerja (X2)

-.124

.103

-.442

-1.209

.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Tabel 5 memaparkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa antara dua variabel yang

diteliti, yaitu **1 disiplin kerja dan motivasi kerja**, tidak ada pengaruh yang signifikan satu sama lain. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja tercatat sebesar 0,268, yang lebih tinggi dari batas signifikan 0,05. Hal yang sama juga terlihat pada variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,234, yang juga lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa keduanya bersifat independen, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara **1 disiplin kerja dan motivasi kerja**. Temuan ini menggambarkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kedua faktor tersebut tidak saling mempengaruhi secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut dengan output yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam model regresi yang diterapkan. Selain itu, karena model regresi **29 yang digunakan dalam penelitian ini** tidak menunjukkan tanda-tanda adanya masalah heteroskedastisitas yang berarti, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan tanpa terkendala oleh masalah tersebut.

4. Uji **13 Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 6 Hasil Uji **Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

T

Sig.

2 B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

.720

1.331

.541

.592

Disiplin Kerja (X1)

.605

.144

.597

4.203

.000

Motivasi Kerja (X2)

.357

.144

.351

2.472

.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disusun kemiripannya yaitu:

$$Y = 0,720 + 0,605 \text{ Disiplin Kerja (X1)} + 0,357 \text{ Motivasi Kerja (X2)} + e$$

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa angka 0,720 menunjukkan nilai konstanta atau titik di mana faktor lain seperti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dapat berubah tanpa adanya variabel independen yang mempengaruhi. Nilai kinerja karyawan tetap 0,720 ketika variabel-variabel independen seperti **1 disiplin kerja dan motivasi kerja** dianggap konstan, yang tercermin dari nilai konstanta sebesar 0,720.

Adapun untuk b1 skor koefisien regresi X1 besarnya 0,605 memastikan bahwa faktor disiplin kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satuannya faktor disiplin kerja bahwa memengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,605 melalui dugaan maka faktor lainnya yang tidak teliti dalam penelitian. Sedangkan untuk b2 skor dari koefisien regresi X2 besarnya 0,357 memastikan bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satuannya faktor disiplin kerja bahwa memengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,357 melalui dugaan, maka faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficientsa

Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

t

Sig.

2 B

Std. Error

Beta

1

(Constant)

.720

1.331

.541

.592

Disiplin Kerja (X1)

.605

.144

.597

4.203

.000

Motivasi Kerja (X2)

.357

.144

.351

2.472

.018

a. ²⁴ Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 7 diatas maka:

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

H1 diterima, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta, karena nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,203 > t$ tabel $2,026$.

B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh X2 terhadap Y memiliki nilai sig $0,018 < 0,05$ ⁷ dan nilai t hitung $2,472 > t$ tabel $2,026$ sehingga mendukung H2. Hal ini menunjukkan ² bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVAa

Model

Sum of Squares

df

Mean Square

F

Sig.

1

Regression

967.968

2

483.984

108.905

.000b

Residual

164.432

37

4.444

Total

1132.400

39

a. ²² Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3

diterima, yang berarti disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh **1** terhadap kinerja karyawan PT Halim Padana Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh uji t yang tercantum pada tabel 8 yang **25** menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh simultan antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel-variabel tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai F hitung sebesar 108,905 yang **20** lebih besar daripada F tabel 3,245 semakin menguatkan temuan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling berperan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan yang diteliti. Hal ini menegaskan bahwa keduanya memegang peranan yang penting dalam pencapaian kinerja yang optimal dalam lingkungan organisasi.

Hasil **20** Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficientsa

2 Model

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

t

Sig.

Correlations

B

Std. Error

Beta

Zero-order

Partial

Part

1

(Constant)

.720

1.331

.541

.592

Disiplin Kerja (X1)

.605

.144

.597

4.203

.000

.911

.568

.263

Motivasi Kerja (X2)

.357

.144

.351

2.472

.018

.886

.377

.155

a. 24 Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan cara mengalikan angka pada kolom Beta dan kolom Zero-order sehingga akan diperoleh hasil bahwasannya variabel independen (X1 dan X2) dapat menjelaskan variabel dependen (Y).

Tabel 10 Hasil Penghitungan Uji koefisien Determinasi Parsial

Variabel

Unstandardized Coefficients Beta x Correlation Zero-order

Jumlah

Persentase (%)

Disiplin Kerja (X1)

0,597 X 0,911

0,543867

54,3867%

Motivasi Kerja (X2)

0,351 X 0,886

0,310986

31,0986%

Total

0,854853

85,4853%

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 10 hasil jumlah nilai variabel $X_1 = 0,543867 >$ jumlah nilai variabel $X_2 = 0,310986$, **7** sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X_1) diyakini dapat memiliki kemampuan lebih besar secara parsial atau terpisah **2** dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara individual dalam model regresi.

Pembahasan

Berdasarkan data yang tersedia, **14** nilai variabel disiplin kerja (X_1) yaitu 0,543867 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel lain, seperti motivasi kerja (X_2) yang hanya memiliki nilai 0,310986. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja secara nyata berpengaruh signifikan dalam menjelaskan perbedaan kinerja karyawan secara individu (Maliya, 2023; Nugraha & Sari, 2020).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah **14** menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif yang besar terhadap kinerja karyawan. (Nugraha & Sari, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik di **3** PT Infomedia Solusi Humanika Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa di tempat lain, misalnya oleh (Fajri & Dalmar, 2020), juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi dan berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Kedisiplinan yang tinggi mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan mengurangi angka ketidakhadiran, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja organisasi.

Di samping itu, hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Fakhirah et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik memerlukan adanya pengawasan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya dukungan

manajerial dalam menjaga disiplin kerja agar dapat tercapai hasil kinerja yang optimal. Manajemen yang memberikan perhatian pada disiplin kerja menjamin bahwa para karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam konteks motivasi kerja, (Nugraha & Sari, 2020) menunjukkan bahwa terdapat saling keterkaitan antara **1 disiplin kerja dan motivasi**. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka juga lebih mungkin untuk mematuhi aturan dan tenggat waktu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi internal mereka untuk mencapai performa tinggi. Variabel lingkungan kerja juga berpotensi memengaruhi disiplin kerja, sebagaimana diungkap oleh (Aurelya Jasmine & Wirjawan, 2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat disiplin kerja dan pada akhirnya berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Secara lebih mendalam (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) menjelaskan bahwa karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu dan bekerja sesuai peraturan perusahaan, lebih cenderung untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi seringkali ditentukan oleh disiplin masing-masing individu dalam bekerja. Ini sejalan dengan pendapat (Maliya, 2023) yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan refleksi dari komitmen individu terhadap praktik dan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika membahas model regresi, penting untuk mengingat bahwa analisis ini tidak hanya melihat hubungan linier sederhana, tetapi juga potensi interaksi antara berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Misalnya, dalam penelitian (Nurasia, 2022), ungkapan bahwa baik motivasi maupun disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja menunjukkan pentingnya mempertimbangkan kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berbagai penelitian yang ada juga memperkuat validitas hubungan **6 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di** berbagai konteks. Hasil yang diperoleh oleh (Lestari et al., 2022) menandakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memperkuat disiplin kerja dan pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh (A.

Sukatendel et al., 2021) menambahkan bahwa **3 pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan** lebih kuat ketika didukung oleh strategi manajemen yang tepat.

Pentingnya disiplin kerja tidak bisa diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Penelitian (Fitri & Artanti, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menghasilkan **9 kinerja yang lebih baik**. Aspek lain yang seringkali terbukti saling terkait dengan disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, di mana penelitian oleh (Nurasia, 2022) menyoroti bahwa dukungan dari manajer dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi.

Konsistensi dalam mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah investasi dalam kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi memberi peluang pada karyawan untuk dapat berkontribusi lebih baik bagi kemajuan organisasi. Penelitian yang mendalam mengenai pengaruh disiplin **9 kerja terhadap kinerja karyawan**, semestinya dipertimbangkan dalam merancang strategi **sumber daya manusia yang** aplikatif dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa **14 variabel disiplin kerja (X1)** memiliki posisi yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dibandingkan variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai **1 pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan** di PT Halim Padana Indonesia Jakarta, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh **9 yang signifikan terhadap kinerja karyawan**, baik secara individu maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas, sementara motivasi yang baik membantu karyawan bekerja dengan lebih optimal.

Sebagai langkah perbaikan, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan program pelatihan serta menerapkan sistem penghargaan yang adil guna meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Selain itu, peningkatan komunikasi antara manajemen dan staf akan **27 membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih** kondusif. Karyawan juga diharapkan dapat mengelola waktu secara efektif, menjaga semangat kerja, serta

memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja turut diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian dengan cakupan lebih luas, melibatkan lebih banyak responden dan pendekatan metode yang lebih beragam, juga **30 dapat memberikan hasil yang lebih mendalam dan aplikatif.** Dengan mempertimbangkan saran-saran ini, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta mendorong kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). **15 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo.** *Majalah Ilmiah Methoda*. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). **3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Aurelya Jasmine, R. Q., & Wirjawan, T. W. **4** (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif Group) Cabang Pamanukan.** *JISMA: J. Ilmu Sos. Manajemen, Dan Akunt.* <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i3.128>
- Emzir. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan (1st ed.)*. Rajawali Pers.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). **3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan.** *Invest Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). **11 Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat.** *Sosio E-Kons.* <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Fitri, M. A., & Artanti, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1525>

Ghozali, I. 21 (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9 (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.

Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. Probank. <https://doi.org/10.36587/probank.v1i1.1199>

Maliya, H. 4 (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Visionida. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.8897>

Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). 3 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)*. Jurnal Mitra Manajemen. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.354>

Nurasia, J. (2022). 5 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)*. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>

Nurhayati, N. 17 (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Blantika: Multidisciplinary Journal, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>

Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik SPSS 25*. PT Elex Media Komputindo.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Rajawali Pers.

Sugiyono. (2019). 4 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD* (27th ed.). Alfabeta.

Yulawati, E., & Oktavianti, N. (2024). 1 *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 52–60.

Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). 10 *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.10642>

Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME)

Vol. 1 No. 3 Maret 2025

E-ISSN: 3064-2264 , Hal 00-00

DOI: <https://doi.org/>

<https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/J-SIME>

Received Desember 30, 2022; Revised April 30, 2023; Accepted Agustus 30, 2023

*Corresponding author, e-mail address

Sources

1	https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Work-Discipline-and-Work-Motivation-on-Ali-Simamora/101a2c1044001ca7454318c2c2c40bae1c40c7b8 INTERNET 3%
2	https://123dok.com/article/uji-multikolinearitas-nilai-tolerance-dan-vif.y6en5g2o INTERNET 1%
3	https://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/354 INTERNET 1%
4	https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/620 INTERNET 1%
5	https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/17278/13126 INTERNET 1%
6	https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/428 INTERNET 1%
7	https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html INTERNET 1%
8	http://repository.upi.edu/33413/10/S_PEA_1305434_Appendix1.pdf INTERNET <1%
9	https://www.researchgate.net/publication/362801875_Pengaruh_Kepemimpinan_Lingkungan_Kerja_dan_Kemampuan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan INTERNET <1%
10	https://www.researchgate.net/publication/353713170_Pengaruh_Motivasi_Disiplin_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Romi_Violeta_Sidoarjo INTERNET <1%
11	https://scholar.google.com/citations?user=4u-Z2mYAAAAJ&hl=en INTERNET <1%
12	https://news.republika.co.id/berita/qxfgo349/universitas-bsi-kampus-lengkap-dan-strategis-di-pusat-kota INTERNET <1%
13	https://dawaisimfoni.wordpress.com/karya-tulis-ilmiah-2/metodologi-penelitian/pengujian-asumsi-klasik-model-regresi/ INTERNET <1%

14	https://www.researchgate.net/publication/363264103_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN/fulltext/636ca27a54eb5f547cbbfee1/PENGARUH-DISIPLIN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN.pdf INTERNET <1%
15	https://www.researchgate.net/publication/358127360_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_DINAS_SOSIAL_KABUPATEN_KARO INTERNET <1%
16	http://repository.untar.ac.id/44411/1/Wilson_Gozalie_-_115190330_JA.pdf INTERNET <1%
17	https://blantika.publikasiku.id/index.php/bl/article/download/142/240 INTERNET <1%
18	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35461/1/NINING_SYAFITRININGSIH-FEB INTERNET <1%
19	http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/23279/1/SKRIPSI_AHMAD_AFRI_ROZI.pdf INTERNET <1%
20	https://theorymethod.blogspot.com/2015/12/uji-goodness-of-fit-uji.html INTERNET <1%
21	https://onsearch.id/Record/IOS2847.INLIS000000000077607 INTERNET <1%
22	https://www.academia.edu/55526916/Uji_Regresi_Linier_Berganda_Menggunakan_Cara_Manual_dan_SPSS INTERNET <1%
23	http://repository.stiedewantara.ac.id/1228/5/BAB_III.pdf INTERNET <1%
24	https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/23336/7740 INTERNET <1%
25	https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/ INTERNET <1%
26	https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/647/669 INTERNET <1%
27	https://sentrasconsulting.com/artikel/pentingnya-komunikasi-di-tempat-kerja-kunci-keberhasilan-tim-dan-perusahaan/ INTERNET <1%

- 28 [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB II_SAMPAI_BAB TERAKHIR.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB%20II_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf)
INTERNET
<1%
-
- 29 <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0085/B.211.16.0085-06-BAB-III-20200907043019.pdf>
INTERNET
<1%
-
- 30 <https://dibimbing.id/blog/detail/stratified-random-sampling-definisi-jenis-dan-contohnya>
INTERNET
<1%
-

EXCLUDE CUSTOM MATCHES ON

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF