

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM Mekar Syariah Di Cilodong Kota Depok

Salsabila Septarina^{1*}, Teul Panda Banjal²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Nusantara, Jalan Raya Pemda, Bogor, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Nusantara, Jalan Raya Pemda, Bogor, Indonesia

* Corresponding author: salsabilla.septarina9@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 31 Agustus 2025
Revised : 10 Desember 2025
Accepted : 10 Desember 2025
Available Online : 30 Desember 2025

Keywords

Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Kata Kunci

Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT PNM Mekar Syariah in Cilodong, Depok City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 53 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.706 > 2.008)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 36.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.408 > 2.008)$. Work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 11.586 + 0.400X_1 + 0.310X_2$. The coefficient of determination value is 59.0% while the remaining 41.0% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the calculated F value $> F_{table}$ or $(36.029 > 2.790)$.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekar Syariah di Cilodong Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,706 > 2,008)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,408 > 2,008)$. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,586 + 0,400X_1 + 0,310X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,029 > 2,790)$.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia usaha yang dinamis, kualitas SDM menjadi kunci untuk merespons berbagai tantangan internal maupun eksternal, terutama dalam upaya mempertahankan daya saing perusahaan. Di Indonesia, perhatian terhadap penguatan SDM semakin penting seiring dengan peran besar Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam menyokong perekonomian nasional. PT PNM Mekar Syariah merupakan salah satu lembaga yang berperan penting dalam pemberdayaan pelaku usaha mikro melalui program Penyaluran Pembiayaan Ultra Mikro (UMi). Program ini dirancang untuk membantu pelaku usaha kecil yang belum terjangkau layanan perbankan, sehingga mampu berkembang menjadi usaha yang mandiri. Dalam konteks ini, kualitas SDM perusahaan menjadi elemen yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program.[1]

Namun, berdasarkan data capaian kinerja karyawan di PT PNM Mekar Syariah selama periode 2020–2024, terlihat bahwa beberapa indikator kinerja mengalami fluktuasi dan bahkan cenderung menurun. Berikut tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT PNM Mekar Syariah tahun 2020-2024

Tabel 1.Data Kinerja Karyawan PT PNM Mekar Syariah Tahun 2020-2024								
Indikator yang Dinilai		Target (%)	Capaian per Tahun (%)					
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	84,4%	84,4%	87,2%	76,5%	73,9%	
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	73,5%	73,5%	78,4%	73,5%	72,2%	
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	78,2%	78,2%	80,5%	81,7%	76,6%	
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	80,3%	80,3%	85,6%	78,6%	77,2%	
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	75,4%	75,4%	81,3%	76,4%	74,5%	
Capaian Rata-Rata			78,4%	76,8%	82,6%	77,9%	74,9%	
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup	

Sumber : PT PNM Mekar Syariah, 2025

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja tersebut adalah disiplin kerja yang belum optimal. Data pelanggaran kedisiplinan karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan tren peningkatan yang cukup signifikan. Pelanggaran tersebut meliputi keterlambatan, mangkir, pulang sebelum waktu, ketidaksesuaian jadwal shift, manipulasi lembur, penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, hingga pelanggaran terkait penggunaan seragam dan alat kerja. Frekuensi pelanggaran yang terus meningkat menjadi indikasi menurunnya kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan efisiensi proses kerja.

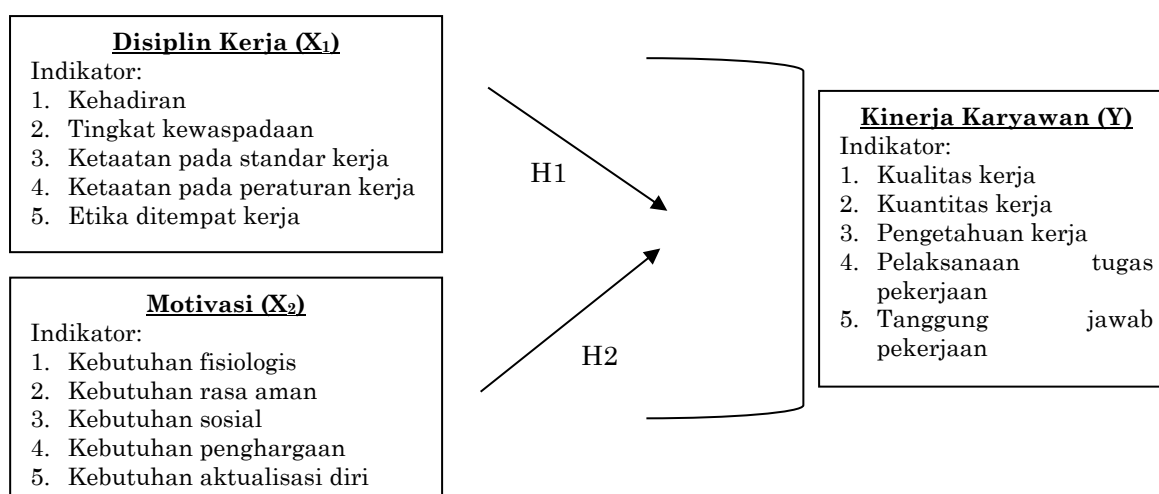
Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan memperlihatkan bahwa beberapa aspek motivasional masih dinilai kurang memadai. Gaji yang dianggap belum sesuai kebutuhan, rasa aman dalam bekerja yang belum terpenuhi secara optimal, komunikasi kerja yang belum efektif, kurangnya penghargaan terhadap prestasi karyawan, serta keterbatasan kesempatan pengembangan diri menjadi hal-hal yang berpotensi menurunkan motivasi kerja. Ketika motivasi menurun, karyawan cenderung

kurang bersemangat, mudah menyerah, sulit mencapai target, dan kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Teori-teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin merupakan dua elemen penting yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja. Disiplin mendorong konsistensi perilaku kerja sesuai aturan, sementara motivasi menggerakkan individu untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh komitmen.[2] Dalam kasus PT PNM Mekar Syariah, adanya masalah pada kedua aspek tersebut menjadi alasan penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Melihat berbagai kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dan penting dilakukan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode ini sesuai karena penelitian bermaksud menguji pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara empiris menggunakan analisis statistik. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*). Penelitian dilakukan pada PT PNM Mekar Syariah di Cilodong, selama periode Februari-Juli 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PNM Mekar Syariah di Cilodong yang berjumlah 78 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sekaligus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai data primer, didukung oleh studi kepustakaan dan internet *online*. Data dianalisis melalui secara analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban tiap variabel. Kemudian uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan kuesioner. Serta data diuji menggunakan uji asumsi klasik—meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas—untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan) untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS versi 26.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

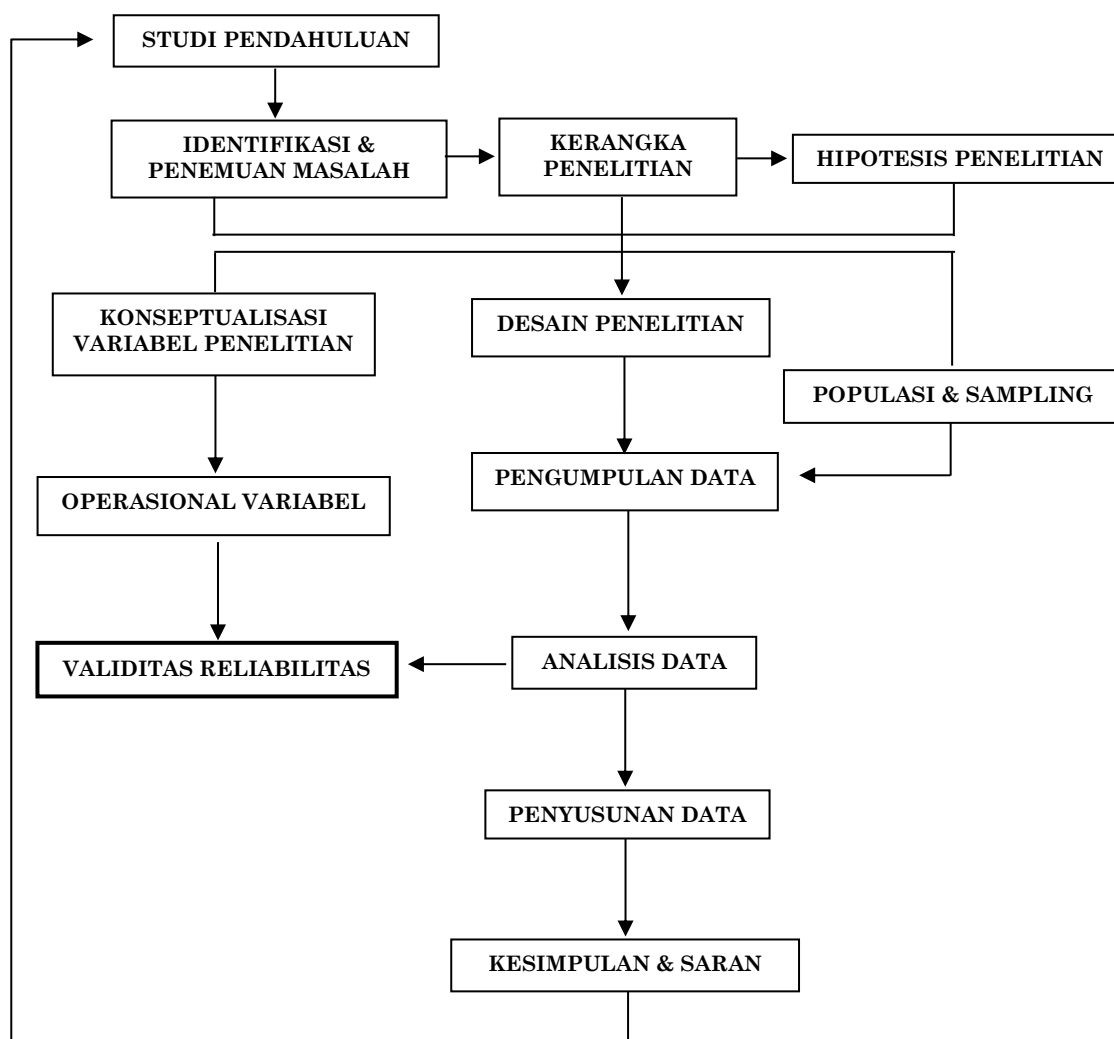
Penelitian dilaksanakan pada PT PTN Mekar Syariah yang berlokasi di Perumahan Villa Pertiwi Jl. Apel 1 Blok N2 No. 30 RT 007/RW 016, Kel. Sukamaju, Kec. Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat. Proses pengumpulan data dilakukan mulai dari bulan Februari 2025 sampai dengan Juli 2025.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup karyawan PT PNM Mekar Syariah di Cilodong Kota Depok yang berjumlah 78 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *saturated sampling* (sampling jenuh), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Total sampel yang diperoleh adalah 78 responden.

2.3 Prosedur Penelitian

Alur penelitian dilakukan secara bertahap sebagaimana pada Gambar 2



Gambar 2 Alur Penelitian

Penjelasan :

- a. Identifikasi Masalah: Peneliti mengidentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan serta meningkatnya pelanggaran disiplin dan rendahnya motivasi berdasarkan data internal PT PNM Mekar Syariah di Cilodong.

- b. Perumusan Hipotesis: Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengumpulan Data: Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan internet *online*.
- d. Pengolahan Data: Data yang terkumpul diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Setelah itu data ditabulasi dan diolah melalui SPSS.
- e. Analisis Statistik: Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, disertai uji asumsi klasik untuk memastikan model layak digunakan. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, dan uji F untuk pengaruh simultan.
- f. Interpretasi Hasil: Hasil analisis diinterpretasikan melalui nilai koefisien regresi, korelasi, koefisien determinasi, serta hasil uji t dan F untuk menentukan apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Pengumpulan Data

Sumber data primer dilakukan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan pada karyawan PT PNM Mekar Syariah di Cilodong Kota Depok. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuar berupa pernyataan dengan jawaban skala Likert 1–5, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan internet *online*.

2.5 Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden dianalisis melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji validitas terhadap setiap item kuesioner untuk memastikan bahwa butir pertanyaan mampu mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan secara tepat. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi setiap instrumen sehingga dapat dipastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.[3] Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel penelitian.

Tahap berikutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial digunakan uji t, sedangkan pengaruh keduanya secara simultan diuji menggunakan uji F. Selain itu, besarnya kontribusi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai indikator proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh model penelitian.

2.5.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis ini bertujuan melihat seberapa besar perubahan pada variabel Y dapat dijelaskan oleh perubahan pada masing-masing variabel X serta keduanya secara bersama-sama. Adapun rumus umum persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:[4]

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen atau terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

- a = Bilangan konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah konstan atau 0 ($X_1, X_2 = 0$)
- b_1 = Koefisien regresi berganda X_1 terhadap variabel terikat Y , apabila variabel bebas X_2 dianggap konstan
- b_2 = Koefisien regresi berganda X_2 terhadap variabel terikat Y , apabila variabel bebas X_1 dianggap konstan
- X_1 = Variabel independen (X_1) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja
- X_2 = Variabel independen (X_2) dalam penelitian ini adalah motivasi
- ϵ = *Disturbance's error* / variabel pengganggu

2.5.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk melihat apakah disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) apabila diuji secara terpisah. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi sebagai berikut:

- Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $>$ t tabel atau probability signifikansi $<$ 0,05. Uji t dilakukan melalui program SPSS sehingga diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

2.5.3 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti kedua variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Melalui bantuan program SPSS, uji F menghasilkan nilai yang menunjukkan apakah model regresi yang digunakan layak serta apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y).

Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel bebas hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dari variabel terikat, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS, yang menunjukkan proporsi kontribusi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta besarnya varians yang tidak dijelaskan oleh model.

2.5.5 Uji Statistik

Seluruh pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, yang digunakan untuk mengolah data, menguji instrumen, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji statistik yang dilakukan mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen; uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk menilai kelayakan model regresi; serta uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan SPSS memungkinkan hasil analisis diperoleh secara akurat, terukur, dan sesuai standar penelitian kuantitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai r_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{\text{tabel}} = r_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (53-2) = 51, \text{ maka } r_{\text{tabel}} = 0,271$$

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,227; $n = 78$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Penelitian	Kode	Jumlah Item	Rentang r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X_1	15	0,45 – 0,78	0,227	Valid
2	Motivasi	X_2	15	0,48 – 0,81	0,227	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y	15	0,36 – 0,68	0,227	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 26. Suatu instrumen

dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian telah memenuhi kriteria tersebut dengan sangat baik. Variabel Motivasi (X_2) menunjukkan nilai reliabilitas tertinggi yaitu 0,902, diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai 0,891, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,873. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimal 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Disiplin Kerja (X_1)	0,891	0,80 – 0,89	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,902	0,80 – 0,89	Reliabel
Kinerja (Y)	0,873	0,80 – 0,89	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Faktor (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance value < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai tolerance value > 1 dan nilai VIF > 10, maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,824 dan motivasi sebesar 0,824 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,213 dan variabel motivasi sebesar 1,213 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji Darbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,767 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,051 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,393 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 dengan memasukkan kedua variabel bebas secara simultan dalam model regresi.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,586 + 0,400X_1 + 0,310X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (a = 11,586)
Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah sebesar 11,586.
2. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b₁ = 0,400)
Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400, dengan asumsi variabel motivasi berada pada kondisi tetap. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Koefisien Regresi Motivasi (b₂ = 0,310)
Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310, dengan asumsi disiplin kerja berada pada kondisi tetap. Artinya, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil regresi ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Model regresi yang diperoleh selanjutnya diuji melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²)

untuk melihat pengaruh parsial, simultan, serta besarnya kontribusi kedua variabel tersebut.

3.8 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2), secara individual terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel. Dengan jumlah responden ($n = 78$) dan dua variabel independen ($k = 2$), diperoleh derajat kebebasan ($df = 75$) sehingga nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,008.

Tabel 5. Hasil Uji t Regresi Berganda Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	11,586	—	—	—
Disiplin Kerja (X_1)	0,400	—	6,706	—
Motivasi (X_2)	0,310	—	5,408	—

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,706, lebih besar dari t tabel 2,008 sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Motivasi (X_2) juga memiliki nilai t hitung sebesar 5,408, yang lebih besar dari t tabel, sehingga variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel bebas dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekar Syariah Unit Cilodong Kota Depok.

Berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis:

3.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.332	2.905		6.310	.000
Disiplin Kerja (X_1)	.523	.078	.685	6.706	.000

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,706, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,008 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja bernilai 0,400, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lain berada pada keadaan konstan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan, jadwal, serta standar kerja perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja (X_1) terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

pada PT PNM Mekar Syariah Unit Cilodong Kota Depok. Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2023) dan Wahid (2021).

3.4.2 Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.932	3.302		6.036	.000
	Motivasi (X_2)	.486	.090	.604	5.408	.000

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,408, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,310, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Artinya, semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan, semakin kuat pula komitmen mereka dalam mencapai target kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kualitas hasil kerja. Dengan demikian, variabel Motivasi (X_2) terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT PNM Mekar Syariah Unit Cilodong Kota Depok. Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) dan Retno Wulansasi (2020).

3.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,586 + 0,400X_1 + 0,310X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,768 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(36,029 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekar Syariah di Cilodong Kota Depok. Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gandung, Suwanto (2023) dan Diana Aswina, Fadhil Rijauli Muttaqin (2022).

3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.458	2.466

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,9\%) = 53,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.352	2.697

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,364 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-36,4\%) = 63,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.574	2.187

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,0\%) = 41,0\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PNM Mekar Syariah di Cilodong Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 18,332 + 0,523X_1$, dengan nilai korelasi 0,685 yang menunjukkan hubungan kuat, serta koefisien determinasi 46,9%. Uji t juga menunjukkan nilai t hitung 6,706 yang lebih besar dari t tabel 2,008, sehingga disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan

regresi $Y = 19,932 + 0,486X_2$, nilai korelasi 0,604 yang menunjukkan hubungan kuat, dan koefisien determinasi 36,4%. Uji t menghasilkan nilai 5,408 yang lebih besar dari t tabel, sehingga motivasi dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 11,586 + 0,400X_1 + 0,310X_2$, dengan nilai korelasi 0,768 yang menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 59,0% menunjukkan bahwa kedua variabel bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, sementara 41,0% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 36,029 lebih besar dari F tabel 2,790, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] M. P. Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, 7 ed. Bandung: PT Refika Aditama, 2020.
- [2] Sutrisno, *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka, 2020.
- [3] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 10 ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019.
- [4] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [5] R. Wulansasi, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta.," *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 1, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7322>
- [6] D. Azwina dan F. R. Muttaqin, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 5, no. 2, hal. 123–133, 2022.
- [7] U. Chasanah, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan.," *J. Ilmu Manajemen, Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, 2023.
- [8] S. Muhammad Gandung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok.," *J. Perkusi*, vol. 2, 3M, [Daring]. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/32376>
- [9] A. Muslimat dan H. A. Wahid, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.," *J. Jenius*, vol. 4, no. 2, 2021.
- [10] S. Mardiana, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur," *J. Kreat.*, vol. 8, no. 2, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8535>
- [11] R. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- [12] U. Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media, 2020.
- [13] M. Firman, H. Ginanjar, dan D. Nugraha, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 4, no. 2, hal. 161, 2022.
- [14] E. N. Nugroho, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Express Area Jakarta Selatan," *J. Arastirma*, vol. 4, no. 1, hal. 141–151, 2024.
- [15] Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publing., 2020.