

The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Pt Sugity Creatives

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sugity Creatives

Mohammad Rizki Fauzil Adhim¹, Neni Triana², Thomas Nadeak³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21.muhammadadh@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, neni.triana@ubpkarawang.ac.id²,
thomas.nadeak@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Sugity Creatives. The research method used was quantitative, and verification, with a survey approach involving 54 employees using the sampling method. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, then analyzed using multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) with the help of IBM SPSS 30. The results of the work motivation study have a significant value. an average of 200.4 with a scale range of 140.4 – 183.6 with a very good category, and job satisfaction of 198.0 with a scale range of 140.4 – 183.6 with a very good category, and performance with an average value of 250.2 with a scale range of 140.4 – 183.6 with a very good category. Partially, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with significance values of 0.002 and 0.001, respectively. Meanwhile, simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance ($p < 0.05$; F-count = 149.989 > F-table = 3.18). The coefficient of determination (R^2) of 85.5% indicates that work motivation and work discipline are effective in explaining employee performance. The remaining 14.5% is influenced by factors outside this study. This confirms the importance of strengthening work motivation and good work discipline to improve employee performance at PT Sugity Creatives.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sugity Creatives. Metode penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dan verifikatif dengan pendekatan survei kepada 54 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS 30. Hasil penelitian motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 200,4 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik, dan kepuasan kerja 198,0 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik, dan kinerja dengan nilai rata-rata 250,2 dengan rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik. secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,002 dan 0,001, sedangkan Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$; F-hitung = 149.989 > F-tabel = 3,18). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 85.5% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan, 14,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. menegaskan pentingnya penguatan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sugity Creatives.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pertumbuhan perindustrian di Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat, dapat dilihat dari semakin meluas dan semakin kompleks sektor industri yang berada di

berbagai wilayah, daerah, dari kota di Indonesia. Misalnya: industri hasil pertanian, hasil industri perikanan, hasil industri kehutanan, hasil industri pertambangan, serta industri jasa layanan. Hasil dari setiap industri tersebut jika dikelola lebih lanjut dapat menjadi industri yang memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi seperti: industri funitur, industri makanan, industri farmasi, industri benang, industri kertas, industri karet, industri baja, industri jasa perbankan, industri jasa perdagangan dan lain sebagainya, yang semuanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan masyarakat. Diantara industri-industri tersebut salah satu industri yang memiliki tingkat kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan industri nasional dan perekonomian Indonesia yaitu industri transportasi darat atau otomotif. Dalam perkembangannya industri otomotif di Indonesia perlu untuk terus dikembangkan. Karena industri ini memiliki keterkaitan yang luas terhadap ketahanan ekonomi serta sektor ekonomi lainnya, dan juga memiliki potensi pasar dalam negeri yang cukup besar. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target-target organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam konteks pekerjaan, termasuk keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut literatur manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja muncul dari kebutuhan psikologis individu, seperti pengakuan, penghargaan, tantangan pekerjaan, dan perkembangan karier, yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar pada perusahaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam perilaku kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan internal perusahaan, ketepatan waktu, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, dan kepatuhan terhadap standar operasional kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif karena karyawan mampu memenuhi tanggung jawabnya dengan tertib, mematuhi prosedur kerja, dan menghindari pelanggaran yang dapat menghambat proses operasional perusahaan. Hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai konteks perusahaan, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardi & Kurniawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah lembaga jasa keuangan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Ananda dkk. (2025), di mana motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja karyawan dalam studi kuantitatif dengan metode regresi linier berganda.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dinyatakan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tanggung jawab, kompetensi, dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Disiplin kerja menjadi penting untuk menjaga konsistensi hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, termasuk dalam pengaturan jadwal, penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional yang telah ditetapkan. Penelitian empiris dalam 5 tahun terakhir memberikan bukti kuat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi pula pada peningkatan kinerja karyawan pada banyak jenis organisasi, baik skala kecil maupun menengah. Namun demikian, masih diperlukan penelitian kontekstual khusus terhadap perusahaan-perusahaan tertentu seperti PT Sugity Creatives, sebab karakteristik

organisasi kreatif berbeda dengan sektor industri jasa atau manufaktur lain.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan diatas, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Di PT Sugity Creatives.

2. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt sugity creatives.

3. Tinjauan Pustaka Grand Teori Manajemen

Menurut James A.F. Stoner dalam buku (Sadikin et.al., 2020) bahwa manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penggunaan semua sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Middle Teori Manajemen SDM

Aspek kedisiplinan disiplin ilmu dan seni dalam manajemen SDM berusaha memaksimalkan kontribusi tenaga kerja dengan mengelola hubungan dan fungsi mereka secara efektif dan efisien mencapai tujuan, sesuai dengan Hasibuan (2021:10). Pengelolaan human resource berarti memaksimalkan keterampilan lalu pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pertumbuhan karir (Kurniawan & Rizki, 2022).

Applied Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang paling menentukan dalam perilaku kerja karyawan. Ia menjadi penggerak utama yang mengarahkan, memperkuat, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Schunk, Meece, dan Pintrich (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses internal yang memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia menuju pencapaian tujuan tertentu. Motivasi dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa seseorang memilih suatu tindakan, seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan seberapa lama usaha tersebut dipertahankan dalam berbagai konteks aktivitas. Menurut Robbins & Judge (2017), salah satu tujuan utama motivasi bagi karyawan adalah meningkatkan kinerja individu. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Luthans (2018) menyatakan bahwa motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya memengaruhi loyalitas, komitmen, dan retensi karyawan dalam organisasi.

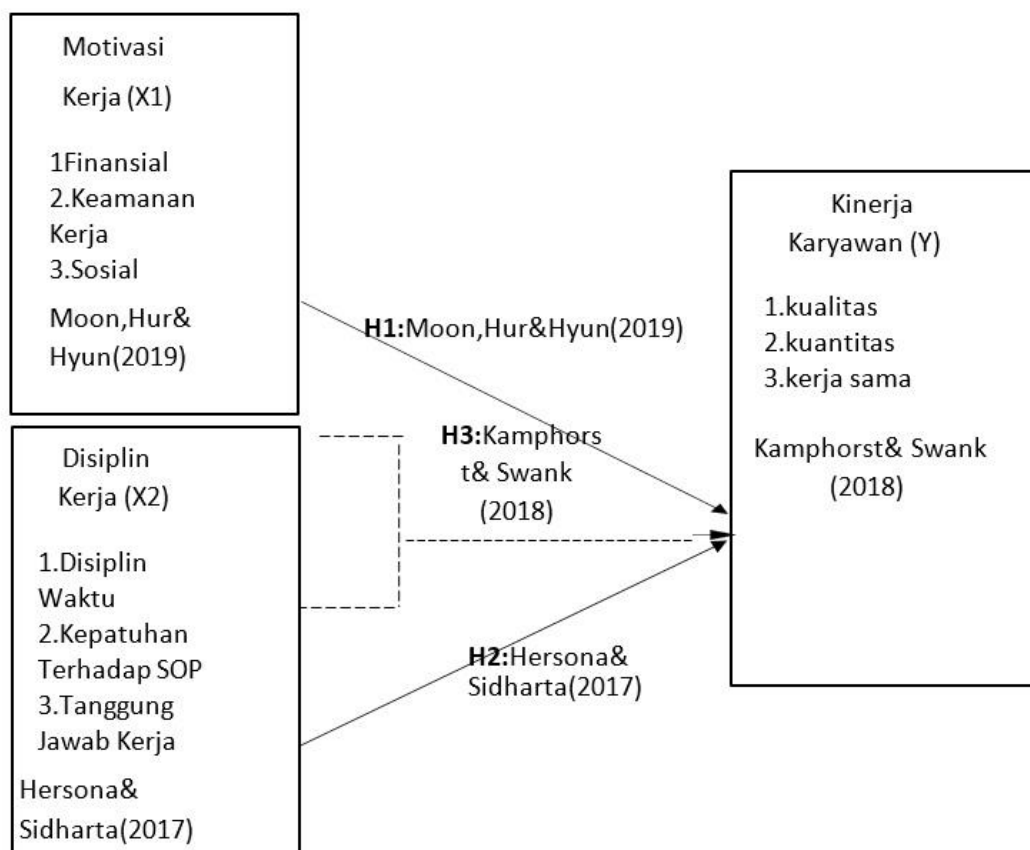
Disiplin Kerja

Menurut Krisna dkk. (2025), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan organisasi sehingga dapat melakukan tugas sesuai standar perusahaan dan mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan, dalam usaha mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang turut berperan didalamnya, antara lain yaitu faktor disiplin. Disiplin menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah tata tertib, ketaatan (kepatuhan) terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku di kehidupan. Disiplin secara etimologis berasal dari bahasa Latin "*disciplina*" yang berarti latihan, pendidikan, atau pengembangan kebiasaan untuk mematuhi aturan dan tata tertib. Dalam konteks organisasi, disiplin mencerminkan kepatuhan, ketaatan, dan penyesuaian perilaku terhadap aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), *kinerja* adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya jumlah output, tetapi juga tingkat mutu dari pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu. Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (biasanya satu tahun). Definisi ini mencakup aspek perilaku dan hasil kerja yang menunjukkan kontribusi pegawai terhadap organisasi secara sistematis. Menurut Jamaludin & Azizi (2021), *kinerja karyawan* didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Definisi ini memfokuskan kinerja sebagai output kerja yang nyata dan dapat dinilai sesuai dengan tugas pekerjaan.

PARADIGMA PENELITIAN



HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Terdapat Pengaruh secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4. Metode Penelitian

Metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif diterapkan pada populasi 54 di salah satu departement karyawan di PT Sugity Creatives. Mengingat di salah satu departement dengan jumlah populasi hanya berjumlah 54 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah sampel jenuh atau sensus. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, dan data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner, dan software IBM SPSS 30 digunakan untuk menganalisis data untuk validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linear berganda, t parsial, koefisien perhitungan (R^2).

5. Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Hasil Uji Validitas				
Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r- product momen	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.544	0,349	Valid
	X1.2	0.514	0,349	Valid
	X1.3	0.497	0,349	Valid
	X1.4	0.564	0,349	Valid
	X1.5	0.550	0,349	Valid
	X1.6	0.419	0,349	Valid
	X1.7	0.378	0,349	Valid
	X1.8	0.469	0,349	Valid
	X1.9	0.548	0,349	Valid
	X1.10	0.471	0,349	Valid
n Kerja (X2)	X2.1	0.629	0,349	Valid
	X2.2	0.705	0,349	Valid
	X2.3	0.693	0,349	Valid
	X2.4	0.524	0,349	Valid
	X2.5	0.627	0,349	Valid
	X2.6	0.642	0,349	Valid
	X2.7	0.361	0,349	Valid
	X2.8	0.632	0,349	Valid
	X2.9	0.772	0,349	Valid
	X2.10	0.734	0,349	Valid
Karyawan (Y)	X2.11	0.647	0,349	Valid
	Y.1	0.602	0,349	Valid
	Y.2	0.426	0,349	Valid
	Y.3	0.400	0,349	Valid
	Y.4	0.504	0,349	Valid
	Y.5	0.535	0,349	Valid
	Y.6	0.585	0,349	Valid
	Y.7	0.592	0,349	Valid
	Y.8	0.469	0,349	Valid
	Y.9	0.601	0,349	Valid
	Y.10	0.492	0,349	Valid

Y.11	0.565	0,349	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Koefisien validitas adalah ukuran seberapa baik instrumen dapat mengungkap data atau informasi tentang variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan metode korelasi product moment Pearson dengan tingkat signifikansi 5%. Ini mengukur keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengkorelasikan skor item pernyataan dengan skor total. Item tersebut valid jika nilai korelasi pearson total lebih besar dari 0,361 atau probabilitas kurang dari 0,05 (Julita, 2020, p. 48).

UJI REABILITAS

Hasil Tes Reliableness Data Penelitian

Variabel	Cronach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.660	0.60	10	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0.852	0.60	11	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.734	0.60	11	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan temuan uji reliabilitas di dapat nilai reliabel Motivasi Kerja 0,660, Disiplin yaitu 0,852 serta kinerja Karyawan yakni 0,734 masing-masing mempunyai nilai alpha > 0,60 item pernyataan tersebut ialah reliabel. Dapat disimpulkan alat ukur (kuesioner) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai koefisien >0.60.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2022:92) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian dapat tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Pemberian bobot dalam skala likert memiliki 3 pilihan dari masing-masing variabel dengan bobot 1-5 dari setiap pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Ukuran Penilaian Dari Setiap Variabel

MotivasiKerja (X1)	Kategori Jawaban		Bobot
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	
Sangat Setuju	Sangat setuju	Sangat Setuju	5
Setuju	Setuju	Setuju	4
Cukup Setuju	Cukup setuju	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	Tidak setuju	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun (Wardhana, 2024) mengemukakan rumus dan perhitungan dalam menentukan rentang skala adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS

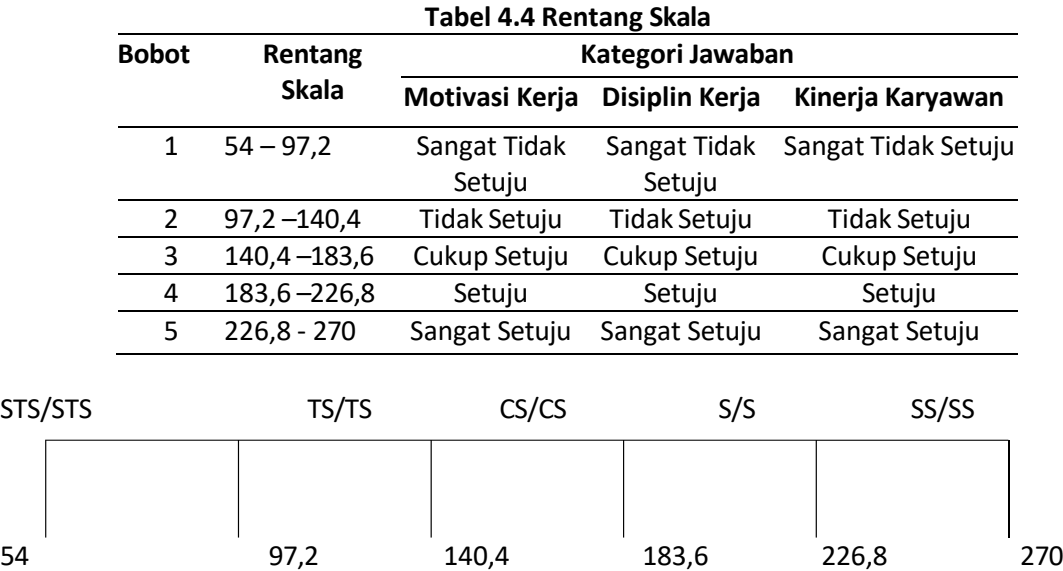
= Rentang Skala

n

= Jumlah Sampel

m = Jumlah Kategori Jawaban (Bobot)

Dalam menganalisis rentang skala, setiap kuesioner memiliki 5 pilihan jawaban dengan bobot terendah 1 sampai dengan bobot tertinggi yaitu 5. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menentukan rentang skala sekaligus bar scale:



Gambar 4.1 Bar Scale

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13334399
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.069
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized

residual memiliki nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk berikutnya dilakukan uji parametrik.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.515	1.942
Disiplin	.515	1.942

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Perhitungan VIF menunjukkan 1.942 lebih kecil dari 10.00 dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independent dan model regresi. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan masing-masing variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja memiliki skor 0.515 yang berarti tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0.100.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.845	1.690			2.275	.027
Motivasi	-.011	.058	-.035		-.185	.854
Disiplin	-.043	.045	-.181		-.950	.347

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dihasilkan nilai signifikan dari semua variabel independen > 0.05 yang menunjukan dengan nilai signifikan motivasi kerja 0.854 dan disiplinkerja 0.347. maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.054	2.630		1.922	.060
	Motivasi	.286	.090	.237	3.182	.002
	Disiplin	.702	.070	.744	10.000	<.001

a. Dependent Variable: kinerja Sumber: Hasil Olah Data

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 5.054 + 0.286 X_1 + 0.702 X_2$$

Dimana:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) (Konstanta) = 5.054 menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 5.054
- 2) Koefisien Motivasi Kerja atau X_1 (b_1) = 0,286 artinya jika ada perubahan Motivasi kerja (X_1) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,286 dan variabel lain dianggap tetap.
- 3) Koefisien Disiplin kerja atau X_2 (b_2) = 0,702 artinya jika ada perubahan Disiplin kerja (X_2) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0,702 variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (UjiT)

Tabel 4.11 Hasil Uji partial

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.054	2.630		1.922	.060
	Motivasi	.286	.090	.237	3.182	.002
	Disiplin	.702	.070	.744	10.000	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA Sumber:Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.02 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3.182 > t\text{-tabel } 2,006$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 54 - 2 = 52$). dengan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi agar disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t-hitung $10.000 > t\text{-tabel } 2,006$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 54 - 2 = 52$). maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

**Tabel 4.12 Uji F Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.789	2	709.394	149.989	.001 ^b
	Residual	241.211	51	4.730		
	Total	1660.000	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Dengan nilai sig. 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh Fhitung sebesar 149.989 lebih besar dari f-tabel 3,18. dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas ($df=n-k-1$ yaitu $54 - 2 - 1 = 51$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.13 Hasil koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.855		.8492.17477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant),DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Menunjukkan bahwa R square sebesar 0.855 atau sebesar 85,5% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja sebesar 85,5%. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 14,5%selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

PEMBAHASAN

1. variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai 2.004 dan nilai rata – rata 200,4 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai 1,980 dan nilai rata – rata 198,0 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat baik.
3. Variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai 2.502 dan nilai rata – rata 250,2 yang berada pada rentang skala 140,4 – 183,6 dengan kategori sangat Baik.
4. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan t-hitung $3.182 > t\text{-tabel } 2.006$.
5. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t-hitung $10,000 > t\text{-tabel } 2.006$.
6. Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan F-hitung $149.989 > F\text{-tabel } 3,18$.

6. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Di PT Sugity Creatives menghasilkan kesimpulan berikut:

- rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 3,182 > 2.006$ ttabel.
- Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 10.000 > 2.006$ ttabel.
- rotasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 149.989 > 3,18$ Ftabel.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Melayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 167.
- SARI, Ni Putu Diah Purnama. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali. 2024. PhD Thesis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dwiky Panjalu Titis Permadi, D. P. T., & Juli Prastyorini, J. P. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PENTAGON LOGISTICS DENGAN UPAH KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Hardi, A. B. R., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 35-46.
- IWASAKI, Fusanori; UEKI, Yasushi. The Role of the Automotive Sector in Regional Economic Development. *The Comprehensive Asia Development Plan (CADP) 3.0: Towards an Integrated, Innovative, Inclusive, and Sustainable Economy*, 2022, 353-76.
- Julian, M. B., & Ali, H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen: Database, Software dan Brainware. *Academia Letter*, 11.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), 540-552.
- Kaloko, B., Akhyar, M. P. P. D. S., Lubis, M. A., Daulay, N., & Ananda, M. P. P. D. R. (2025). *MOTIVASI BELAJAR (Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Asertivitas, dan Efikasi Diri)*. umsu press.
- Juariyah, Lohana, and Sunu Satriya Adi. "Dampak Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Prestasi: Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory)." *Ekonomi Bisnis* 22.2 (2017): 143-150.
- Irawati, Irawati, Sudarno Sudarno, and Dadi Komardi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadapkepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7.2 (2019): 210-221.
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD Andi Rasyid. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2.1 (2023): 49-59.
- Fazril, M. F., Nurmala, R., & Saori, S. (2025). ANALISIS EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 9(2), 967-973.
- HARTANTO, S. T., et al. *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN ORGANISASI*. Cendikia Mulia Mandiri, 2025.

- CITRAWATI, Evi; KHUZAINI, Khuzaini. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 2021, 10.3.
- Kurniawati, Rika, and Tesa Amalia Putri. "Peran Leader Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *Wacana Psikokultural* 2.1 (2024): 22-32.
- Widiawati, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang* (Doctoral dissertation, UBP Karawang).
- Murniati, Lia, and Jhon Rinaldo. "Pengaruh Kepemimpinan (Leadership), Motivasi Berprestasi dan Manajemen Kinerja (Performance Manajemen) Terhadap Inovasi Kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang." *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen* 3.4 (2025): 395-408.
- KURNIAWATI, Meyke; Marliani, Sari; Yuliawati, Juli. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Roda Pembangun Nusantara. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 2024, 5.2: 6158-6168.
- MARLIANI, Sari. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 2016, 1.1.
- MARLIANI, Sari, et al. The Influence of Talent Management and Retention on Employee Performance at the Dhinda Hijab Store. *Research in Management of Technology and Business*, 2024, 5.2: 260-269.
- Sari, I. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Analysis of Job Rotation and Position Promotion on the Performance of National Social Security Agency for Employment Employees. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 4(1), 20-34.
- SUFİYANTO, Riyan, et al. Pengaruh sosialisasi perpajakan, sanksi Pajak dan Pengetahuan wajib Pajak Terhadap Kepatuhan wajib pajak orang pribadi (Studi Empiris Pada KPP Pratama Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2024, 12.1: 101-110.
- YULIAWATI, July. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada universitas buana Perjuangan karawang. *Prosiding konferensi nasional penelitian dan pengabdian universitas buana Perjuangan Karawang*, 2021, 1.1: 930-962.