



## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAUTILUS TECHNOLOGY INDONESIA

Anggara Destryan Riyadi<sup>1</sup>, Matdio Siahaan<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 201910325524@mhs.ubharajaya.ac.id<sup>1</sup>, matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to determine whether there is an influence of Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Nautilus Technology Indonesia. This type of study is quantitative. The population in this study consists of 36 respondents. The technique used is saturated sampling. The sample for this study consists of 36 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires. Hypothesis testing in this research used Linear Regression analysis. The subject of this research is PT. Nautilus Technology Indonesia. The results of this study indicate that Discipline has a positive and significant partial effect on Employee Performance. Motivation has a positive and significant partial effect on Employee Performance as well. Both Discipline and Motivation have a significant simultaneous effect on Employee Performance.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautilus Technology Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier. Subjek penelitian yaitu PT. Nautilus Technology Indonesia. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar. Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak di dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap organisasi harus mampu menunjukkan keunggulan baik agar bisa berkembang. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, hal ini dilakukan agar organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia itu sendiri adalah sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya pikir yang dimiliki dari sebuah individu yang dimana perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan juga lingkungannya. Sumber Daya Manusia adalah sebuah desain sistem formal organisasi untuk memastikan penggunaan bakat sebuah individu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran dari sebuah tingkat pencapaian program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Apriyanto, 2023) kinerja sendiri bisa diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan pada sebuah kecakapan bekerja dan kesungguhan dalam bekerja dan

pemanfaatan waktu yang diolah para karyawan.

Faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan kerja. Menurut (Sadat et al., 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku dalam Hal ini mempunyai struktur, rutinitas, dan tanggung jawab yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dimana disiplin kerja juga membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas optimal, efisiensi operasional, dan citra profesional yang baik. Dalam disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu konsep yang mengacu kepada perilaku, sikap, dan tindakan karyawan dalam melakukan tugasnya dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan, norma, nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja sangat penting guna menjaga produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja di suatu perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah sebuah hal dasar untuk kesuksesan dan kinerja baik di tempat kerja.

Faktor lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Menurut (Caissar et al., 2022) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sikap motivasi itu sendiri merupakan sikap atau mental yang tercipta dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal yang menjadikan suatu individu antusias, dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawainya agar terus bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang baik.

PT Nautilus Technology Indonesia adalah perusahaan yang bertempat di Jl. Cililitan Besar 45, Jakarta Timur Graha Intirub Lantai Semi Basement, Intirub Business Park, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha teknologi yang berfokus pada pengembangan dan penerapan solusi teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan ini didirikan pada awal tahun 2016. Perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa servis serta perawatan rutin mesin anjungan

tunai mandiri (ATM) yang di mana merupakan jenis jasa yang meliputi i memonitori masalah-masalah pada mesin ATM yang sudah banyak bermitra dengan banyak bank ternama di Indonesia, yang mempunyai visi sebagai perusahaan jasa perbaikan mesin anjungan tunai mandiri yang terdepan, handal, dan juga terpercaya di Indonesia, sedangkan misinya sendiri ialah menjadi solusi terbaik untuk setiap pelanggan serta ditunjang dengan para ahli dan tenaga kerja yang handal dan kompeten. Sesuai dengan visi dan misi yang sudah terjabarkan barusan bahwa visi dan misi PT. Nautilus Technology Indonesia, diharapkan karyawan pada perusahaan ini dapat bekerja keras dan memberikan yang terbaik pada perusahaan. Karena itu PT .Nautilus Technology Indonesia harus memperhatikan yang namanya disiplin kerja dan motivasi kerja bagi para karyawannya.

Fenomena disiplin yang terjadi belakangan ini yaitu masih banyak karyawan yang datang kurang tepat waktu dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ada saja karyawan yang melanggar peraturan seragam ataupun tidak memakai tanda pengenalan agar diketahui dari divisi apa serta pakaian pengaman untuk penunjang keselamatan mereka, masih banyak karyawan yang masih suka menunda nunda dan bersantai santai pada saat jam kerja, dan tidak tertib pada saat menggunakan fasilitas yang ada, dan juga keterlambatan jam masuk saat setelah jam istirahat. Fenomena yang belakangan ini terjadi pada PT. Nautilus Technology Indonesia terkait motivasi ialah dengan kurangnya semangat dari para karyawan yang banyak mengakibatkan beberapa pekerjaan atau tugas tertunda, yang bermula dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, dan juga kerenggangan hubungan antar pekerja yang berakibat menurunnya performa bekerja para karyawan, serta kurangnya kepedulian dari bidang kebersihan dan kerapian di lingkungan kantor yang mengakibatkan adanya rasa kurang nyaman pada saat bekerja yang mengakibatkan turunnya performa kinerja karyawan.

Semua masalah-masalah tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kurangnya kedisiplinan yang mulai menurun dan kemungkinan terburuk dapat mengakibatkan tertundanya banyak tugas dan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Berikut adalah data yang dapat dilihat dari absensi PT. Nautilus Technology Indonesia.

Tabel 1. Data Absensi PT. Nautilus Technology Indonesia.

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	S	I	A	Keterlambatan	Total Persentase
2024	Juni	34	1	2	0	4	20,59%
	Juli	34	1	1	1	5	23,53%
	Agustus	34	2	1	1	5	26,47%
	September	34	1	2	0	5	23,53%
	Oktober	34	1	2	2	4	26,47%
	November	34	2	1	1	5	26,47%
	Desember	34	0	2	2	4	23,53%
2025	Januari	34	1	1	2	5	26,47%
	Februari	34	2	1	0	5	23,53%
	Maret	36	1	1	2	6	27,78%
	April	36	1	1	2	5	25,00%

	Mei	36	0	1	3	6	27,78%
--	-----	----	---	---	---	---	--------

Sumber : PT. Nautilus Technology Indonesia

Dari hasil data yang telah dikumpulkan dan telah diperoleh dari PT. Nautilus Technology Indonesia. Terdapat banyaknya data absensi para karyawan di sana yang cenderung banyak dan sering sekali terlambat setiap bulannya seperti yang tertera di tabel tersebut adanya kenaikan persentase keterlambatan yang cukup signifikan maupun yang sakit, alfa, dan juga izin. Karena jika hal tersebut terus terjadi yang ditakutkan kedepannya makin banyak pekerjaan yang tertinggal karena kurangnya kedisiplinan para karyawan.

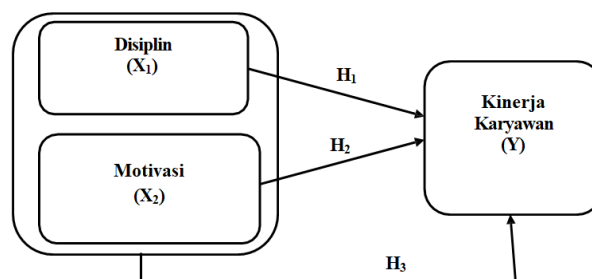
Tabel 2 Data Pesanan Pengguna Jasa PT. Nautilus Technology Indonesia

Tahun	Total Jasa Terpesan	Jenis Jasa
2024	327 pesanan	Jasa service Unit, Jasa <i>Maintenance</i> unit
2025	167 pesanan	Jasa service Unit, Jasa <i>Maintenance</i> unit

Sumber : PT. Nautilus Technology Indonesia.

Dari hasil data yang didapat dari PT. Nautilus Technology Indonesia pada tahun 2024 produk yang terjual ialah 327 unit dan untuk 2025 ini mengala mi penurunan yang cukup jauh yang yaitu 167 unit. Dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, begitu pentingnya keseimbangan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut menjadi karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautilus Technology Indonesia”

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

H<sub>1</sub> : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>2</sub> : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>3</sub> : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei kausal, yang bertujuan

untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan data numerik. Metode ini memungkinkan peneliti menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengukuran melalui kuesioner.

Penelitian dilakukan di PT. Nautilus Technology Indonesia, yang beralamat di Jl. Cililitan Besar 45, Jakarta Timur, Graha Intirub Lantai Semi Basement, Intirub Business Park, selama periode Januari hingga April 2025.

Teknik pengambilan data digunakan penulis dalam meneliti penelitian ini ialah dengan cara membuat kuesioner kemudian menyebarkannya kepada seluruh pegawai yang bekerja di PT Nautilus Technology Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin ( $X_1$ )

Variabel	Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin ( $X_1$ )	Pernyataan 1	0,686	0,3291	Valid
	Pernyataan 2	0,724	0,3291	Valid
	Pernyataan 3	0,610	0,3291	Valid
	Pernyataan 4	0,671	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas bahwa nilai telah diuji, 4 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,329, sehingga dapat ditarik kesimpulan 4 butir pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )

Variabel	Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi ( $X_2$ )	Pernyataan 1	0,702	0,3291	Valid
	Pernyataan 2	0,877	0,3291	Valid
	Pernyataan 3	0,522	0,3291	Valid
	Pernyataan 4	0,725	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas bahwa nilai telah diuji, 4 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,329, sehingga dapat di tarik kesimpulan 4 butir pernyataan yang di erikan kepada responden pada variael disiplin dinyatakan valid.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
	Pernyataan 1	0,471	0,3291	Valid
	Pernyataan 2	0,612	0,3291	Valid

Kinerja (Y)	Pernyataan 3	0,725	0,3291	Valid
	Pernyataan 4	0,728	0,3291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas bahwa nilai telah diuji, 4 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,329, sehingga dapat di tarik kesimpulan 4 butir pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel disiplin dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi i responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilaksanakan secara bersama-sama terhadap semua butir pertanyaan jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	variabel	nilai Cronbach alpha	kriteria	keterangan
1	Disiplin	0,659	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,667	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dalam tabel di atas menunjukan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel disiplin sebesar 0,659, motivasi sebesar 0,667, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60, dan kinerja karyawan sebesar 0,738, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak dipakai dalam penelitian merupakan data yang mempunyai distribusi normal.

Tabel 7 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79721409
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.068
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.860
	99% Confidence Interval Lower Bound	.851

	Upper Bound	.869
--	-------------	------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Pada metode ini Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari jumlah hasil tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

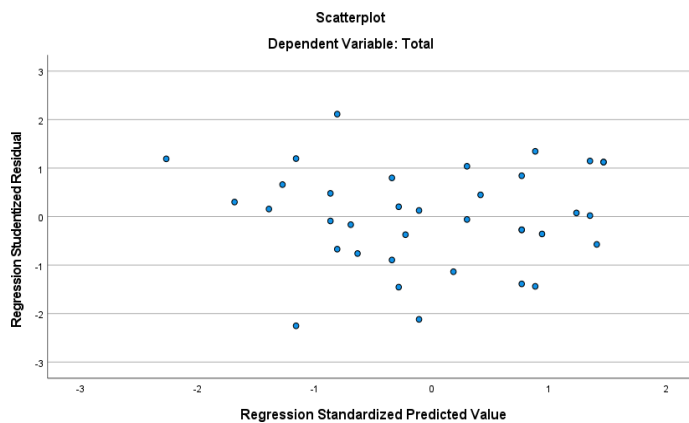
Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin (X1)	0,999	1,001	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,999	1,001	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh masing-masing variabel disiplin dan motivasi kerja menghasilkan nilai *tolerance* sebesar  $0.999 > 0,06$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ , dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.556	4.783		1.789	.083		
	Disiplin	.047	.206	.036	.229	.820	.999	1.001
	Motivasi	.428	.164	.413	2.601	.014	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 8.556, nilai koefisiensi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.047, variabel motivasi sebesar 0.428.

$$Y = 8.556 + 0.047 X_1 + 0.428 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 9 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8.556 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan atau konstan pada nilai variabel independen (disiplin dan motivasi), maka pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) nilainya adalah 8.556.
  - Nilai koefisien pada variabel disiplin (X<sub>1</sub>) sebesar 0.047 adalah positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai. Artinya bahwa jika variabel independen (disiplin) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka akan diikuti juga dengan kenaikan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.047 unit dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
  - Nilai pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.428 adalah positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh variabel independen X<sub>2</sub> (motivasi) mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka akan diikuti juga dengan kenaikan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0.428 unit.
- ## 7. Uji Analisis Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig.t dengan nilai alpha 0.05 dan juga t hitung dengan t tabel.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.556	4.783		1.789	.083		
	Disiplin	.047	.206	.036	.229	.820	.999	1.001
	Motivasi	.428	.164	.413	2.601	.014	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan  $0.820 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $0.229 < 2.034$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial disiplin ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan  $0.014 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2.061 > 2.034$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 8. Uji Simultan (Uji $f$ )

Uji ini dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 36, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan  $f$  tabel sebesar  $(k;n-k) = (2;36-2) = (2;34) = 3.28$ . Pengujian dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil data uji  $f$  (uji simultan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.256	2	11.628	3.394	.046 <sup>b</sup>
	Residual	113.049	33	3.426		
	Total	136.306	35			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $3.394 > 3.28$   $F$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan disiplin ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 9. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Penggunaan *Adjusted R Square* digunakan ketika melakukan analisis regresi, terutama pada regresi berganda. Dalam analisis regresi, penting untuk menilai sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Proses ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi yang nilainya berada antara nol hingga satu.

Jika nilai *Adjusted R Square* mendekati nol, berarti variabel independen hanya memiliki sedikit pengaruh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai *Adjusted R Square* mendekati satu, variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Artinya, variabel independen memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.413 <sup>a</sup>	.171	.120	1.851	1.741
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.120 atau 12% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 12% dan sisanya 88% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut.

### 1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nautilus technology Indonesia berdasarkan hasil uji dan analisis data yang diperoleh dari hasil perhitungan uji parsial (Uji t) yang menunjukkan nilai 0.229 (t hitung) < 2.034 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0.820 > 0.05. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sutrisno, 2019) dalam jurnal *Jurnal ilmu manajemen terapan*, yang menyatakan bahwa dalam hal lingkungan yang flexible dan berbasiskan pada sebuah hasil (*result-oriented*), kedisiplinan formal tidak lagi menjadi penentu utama dalam mengukur kinerja. Perubahan pola kerja modern yang menekankan pada pencapaian target dan produktivitas individu dapat menyebabkan pengaruh disiplin menjadi semakin lemah. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* juga menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan. Disiplin kerja hanyalah salah satu faktor pendukung pada beberapa kondisi, kontribusinya terhadap kinerja bisa menjadi tidak signifikan jika faktor lainnya lebih dominan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bersifat konsektual. Dalam beberapa jenis organisasi, khususnya yang menerapkan sistem kerja yang flexible atau berorientasi pada hasil, disiplin kerja cenderung tidak menjadi indikator utama didalam menentukan performa individu.

### 2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nautilus technology Indonesia berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial (Uji t) yang menunjukkan nilai 2.601 (t hitung) > 2.034 (t tabel) dengan

nilai signifikan sebesar  $0.014 < 0.05$ . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel motivasi secara parsial terdapat pengaruh secara parsial dan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nautilus Technology Indonesia. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayu, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan PT Nautilus Technology Indonesia, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena motivasi kerja adalah salah satu faktor dalam mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja, pegawai yang termotivasi akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Dengan ini, kinerja pegawai akan meningkat yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Demikian sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja yang dilakukan PT Nautilus Technology Indonesia, maka akan menurunkan kinerja pegawai yang dihasilkannya.

### 3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) diperoleh nilai F hitung sebesar  $3.394 > 3.28$  (f tabel). Dengan nilai sig.  $0.046 < 0.05$  atau nilai signifikan kurang dari 0.05, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Nautilus technology Indonesia. Berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0.046 < 0.05$ . Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kedua hal tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamba et al., 2023) dan (Ayu, 2023). Menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Karena disiplin kerja dan motivasi kerja sangat penting terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dimana keduanya dapat meningkatkan kinerja perusahaan jika keduanya diterapkan dengan baik oleh pegawai. Organisasi tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik dan membantu instansi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya hasil dari analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan dimana nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.120 atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa 12% variabel kinerja di PT Nautilus Technology Indonesia dapat diuraikan oleh variasi dari kedua variabel

independen, yaitu, disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya 88% dapat diuraikan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini. Sehingga pada setiap dari variabel independen yaitu disiplin dan motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam tercapainya kinerja yang baik dan optimal. Dimana dalam kedua variabel tersebut jika dapat dilakukan secara bersama-sama dengan baik dan optimal oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai  $0.229$  (t hitung)  $< 2.034$  (t tabel) dengan nilai signifikan sebesar  $0.820 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh positif.
2. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan hasil  $2.601$  (t hitung)  $> 2.034$  (t tabel) dengan nilai signifikan sebesar  $0.014 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif.
3. Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh F hitung, nilai F hitung sebesar  $3.394 > 3.28$  (F tabel). Dengan nilai signifikan  $0.046 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nautilus Technology Indonesia.

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nautilus Technology Indonesia perlu mengubah cara untuk mendisiplinkan karyawan agar kinerja dapat meningkat dengan baik. Perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian motivasi terhadap seluruh karyawan yang bekerja di PT. Nautilus Technology Indonesia agar lebih terdorong lagi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika tingkat kerjanya terus ditingkatkan maka perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai tujuannya dan target yang telah ditetapkan. Dari hasil uji korelasi antara indikator pada penelitian ini menjelaskan bahwa jika pihak perusahaan memperhatikan hubungan kerja sebagai bentuk motivasi kepada karyawan, maka akan mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Jika tanggung jawab sebagai bentuk kerja disiplin ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kualitas karyawan dalam kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, W. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur.
- Ayu, L. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Burangkeng Maju Teknik ( BMT ) Di Bekasi Timur. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Burangkeng Maju Teknik (BMT) di Bekasi Timur.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Kholizah, S. N., Thamrin, D., Matdio Siahaan, Supriyanto, & Tungga Buana Irfana. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kecamatan Babelan. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1038–1048. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Lia Dwi Jayanti, Brier, J., & MPOC. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Niken Salsabilla, Tungga Buana Irfana, Supriyanto Supriyanto, Djuni Thamrin, & Matdio Siahaan. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 323–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1616>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*.
- Octaviani, R. N., & Siahaan, M. (n.d.). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.301>
- Sahwani, M., & Muftofa, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Saka Raharja Cibinong. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 206–213. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.192>
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Supatmi, M. E., & Umar Nimran, H. N. U. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. 25–37.
- Tamba, M. R., Sulistyowati, A., Indra, C., & Putra, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bekasi. 2, 2987–3003.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wijianggara, G. et. al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.