

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ DI PANGKALAN KERINCI

Widy Aliffia

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : aliffiawidy@gmail.com

diterima: 06/6/2025; direvisi: 12/7/2025; diterbitkan: 31/8/2025

Abstract: *The purpose of this study is to determine whether the performance of PT. Widsyaca Brata Utama members is more satisfied when they receive discipline and motivation. According to this observation, there are 36 members of PT. Widsyaca Brata Utama. Purposive sampling is a technique used to collect information. The facts used in this study are explained descriptively and quantitatively. By using SPSS tools for fact processing, multiple regression equations are used as a descriptive approach. The findings of the study indicate that discipline and motivation individually and collectively have an impact. This is indicated by the value (R^2) of 0.642, which indicates that 64.2% of member performance is caused by these factors.*

Keywords: *discipline, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Karena kualitas SDM dalam suatu untuk organisasi menentukan kemungkinan keberhasilannya, SDM menghadirkan tantangan tersendiri. Sebuah di dalam organisasi didirikan untuk mencapai dan mengarungi tujuan bersama. Kinerja perusahaannya, yang berkaitan erat dengan kinerja SDMnya, menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Sebagai aset bisnis yang penting, SDM perlu lebih dikembangkan dalam dan dikelola untuk membantu perusahaan terus mencapai tujuannya.

Personel harus mampu menjalankan tugasnya secara efektif karena SDM, atau personel, merupakan kunci untuk kinerja seperti suatu instansi. Pegawai atau anggota mungkin tidak dapat menjalankan tugasnya secara profesional karena berbagai masalah, rintangan, atau tantangan. Kinerja yang buruk merupakan hasil akhirnya, yang berdampak pada rendahnya dalam kinerja instansi. Menurut pakar menyebutkan tiga kategori yang memengaruhi pelaku perilaku kinerja: karakteristik psikologis, organisasi, dan individu. Disiplin diri dan

motivasi merupakan faktor untuk psikologis dan individu.

Di PT. Widsyaca Brata Utama Pangkalan Kerinci, kinerja anggota pegawai juga dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka menjalankan dalam peran dan tanggung jawab serta untuk menyelesaikan tugas, yang keduanya berkorelasi positif dengan keberhasilan suatu untuk instansi. Di PT. Widsyaca Brata Utama, terdapat permasalahan kinerja capaian anggota, khususnya menurunnya motivasi anggota untuk mencapai dalam target kinerja dan kurangnya kemauan rekan bersama kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini terlihat dari masih banyaknya anggota yang untuk tidak menyelesaikan seluruh tugas selama jam kerja berlangsung dan penyelesaian pekerjaan yang tidak kurang efektif dan efisien tepat waktu, sehingga mengakibatkan dalam ketidakpatuhan terhadap aturan peraturan kerja hal ini mengakibatkan untuk kinerja pekerja terus turun.

Karena kinerja anggota dapat digunakan sebagai dalam tolok ukur nilai mereka bagi organisasi, hal ini penting bagi agensi. Kontribusi positif dari anggota staf

akan memengaruhi kesuksesan agensi. Kinerja staf dapat menunjukkan untuk mereka dalam memberikan kontribusi dan yang bermanfaat atau tidak.

Tabel 1
Penilaian Kinerja PT. Widsyaca Brata Utama

No	Faktor Penilaian	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	Kehadiran	76.92%	77.69%	84.62%	86.15%
2	Kerja sama	70%	79%	82%	94%
3	Tanggung jawab	77%	76%	76%	92%
4	Keterampilan kerja	73%	79%	79%	89%
5	Kualitas kerja	73.33%	76%	82%	92%
6	Sikap	70%	74%	82%	89%
7	Efektivitas	73.33%	71%	79%	92%
8	Mematuhi peraturan perusahaan	73%	80%	87%	94%
Total rata-rata		73%	77%	81%	91%
Kategori		Cukup	Cukup	Baik	Sangat Baik

Sumber: PT. Widsyaca Brata Utama Pangkalan Kerinci, 2025.

Evaluasi kinerja anggota staf di PT. WBU mengalami dalam penurunan, berdasarkan bagan itu baik dari segi perilaku maupun target kinerja kerja. Hal ini berkaitan erat dalam dengan budaya untuk kerja organisasi, disiplin tepat untuk waktu dan menyelesaikan tugas, budaya kerja tim, serta pendekatan motivasional pimpinan. Kinerja anggota staf terdampak akibat menurunnya motivasi.

Motivasi anggota staf kerja merupakan salah satu dari sekian banyak ukuran yang dapat memengaruhi dalam kinerja anggota. Kinerja berkorelasi positif dengan motivasi pada anggota. Upaya yang mendorong dalam seseorang untuk dalam bertindak dikenal sebagai motivasi. Dengan demikian, motivasi dapat sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk dalam terlibat dalam perilaku tertentu guna mencapai suatu tujuan. Staf yang bermotivasi tinggi

untuk mengajar menunjukkan sejumlah ciri perilaku, termasuk ketekunan di kelas, antusiasme di kelas, penerapan inovasi pendidikan yang aktif dan kreatif untuk pembelajaran di kelas, perilaku produktif dan inovatif di kelas, serta etos kerja yang kuat yang membuat mereka termotivasi untuk mengajar dan mencegah mereka jika menghadapi hambatan dalam untuk karier mereka.

Disiplin anggota staf yaitu merupakan elemen lain seperti strategi manajemen untuk yang digunakan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi aturan peraturan atau pedoman. Penerapan manajemen untuk memperkuat kuat aturan organisasi dikenal sebagai disiplin dan SDM dan kunci untuk mencapai tujuan karena sulit mencapai tujuan ideal tanpa disiplin. Pengetahuan anggota staf dan keinginan untuk segera mematuhi para kebijakan organisasi dan standar untuk sosial dipupuk melalui disiplin. Meskipun demikian, pengawasan dalam terhadap penerapan dalam disiplin ini tetap diperlukan.

Tabel 2
Absensi Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama

No	Tahun	Jumlah Pekerja	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase (%)
1	2020	30	194	32	16	18	74.62%
2	2021	30	200	28	14	18	76.92%
3	2022	34	202	24	18	16	77.69%
4	2023	34	220	16	12	12	84.62%
5	2024	36	224	16	12	8	86.15%

Sumber: PT. Widsyaca Brata Utama Pangkalan Kerinci, 2025.

Faktor tersebut juga yang dapat lebih baik yaitu faktor alasan untuk pendukung peningkatan kinerja staf, selain motivasi dan disiplin tentunya kerja. Kemampuan anggotanya, termasuk staf untuk melaksanakan upaya tugas yang diberikan

akan dapat bergantung pada pokok yang dipilih untuk atasan. Memilih kedisiplinan cara untuk meningkatkan dapat dalam produktivitas dan juga dianggap krusial karena untuk konsep tersebut ini dianggap yang lebih mendasar dan segera mampu mengatasi stagnasi organisasi serta kinerja itu.

Oleh itu, penyelidikan penulis menjalankan kajian dengan tajuk judul iatu: “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplin Kerja

Ini iatu perangkat yang dimanfaatkan oleh para pionir untuk berbicara dengan para buruh guna mendorong mereka agar setuju untuk mengubah cara mereka berperilaku mereka agar sesuai dengan kode. Menurut pakar, berikut inilah indeks ukurannya:

1. Tepat waktu saat tiba dan berangkat.
2. Lakukan semuanya dengan benar.
3. Patuhi semua peraturan kawajiban dan pedoman yang berlaku.

Motivasi Kerja

Pemahaman iatu proses yang mengarahkan berapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan sesuatu pergawaian. Indeksnya iatu:

1. Akuntabilitas, di mana sebagian seorang aktvitas pekerja memikul sebagian besar serta tanggung jawab atas pribadi atas tugas aktvitasnya.
2. Kinerja kerja, menyelesaikan keberbanan tugas seefektif mungkin agar mendapatkan perolehan pujian dari organisasi.
3. Kemungkinan promosi, di mana seorang sebagian pekerja menginginkan bahkan upah imbalan yang sesuai dengan giat usahanya.
4. Ketika seseorang ingin mengembangkan belajar dan menjadi

ahli dalam profesinya, ia harus diakui dalam atas aktif kinerjanya.

Kinerja

Maksudnya perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap orang sebagai hasil dari usaha pekerjaan yang dilakukan oleh fungsionaris sesuai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja organisasi. Parameternya yaitu:

1. Jumlah pekerjaan kegiatan yang dapat diselesaikan dilaksanan termasuk ke dalam hasil besaran kuantitas berupa pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, yang berfungsi sebagai panduan tolok ukur untuk melaksanakan pokok tugas-tugas rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mengacu jaminan kepada penyelesaian tugas dalam rentang waktu cukup yang diantisipasi atau diperlukan.
4. Efektivitas sasarannya ialah menaikkan hasil setiap unit konsumsi sumber daya dengan memaksimalkan derajat pemanfaatan sumber daya organisasi.
5. Kemandirian sejauh mana seseorang fungsionaris anggota dapat melaksanakan bebannya tanpa berkonsultasi dengan orang lain untuk meminta bantuan atau arahan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Fungsionaris staf anggota PT. Widsyaca Brata Utama di lokasi Pangkalan Kerinci.

Populasi dan Sampel

Segala fungsionaris staf PT. WBU, kemudian diambil contoh sejumlah 36 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Memakai jenis sampling jenuh, dilakukan dengan cara memilih semua wakil dijadikan contoh.

Jenis dan Sumber Data

Data perhitungan merupakan data yang difungsikan dalam ulasan ini. Artinya, informasi yang dikumpulkan berupa angka yang dapat dihitung. Informasi tersebut juga dikumpulkan dengan menghitung jawaban penjawab terhadap kuesioner yang terpaut dengan problem yang diteliti. Data primer berasal langsung kepada klien dan data sekunder berasal oleh buku, struktur organisasi, dan penjawab.

Teknik Pengumpulan Data

Review ini, polling penjawab disampaikan secara langsung kepada anggota PT. WBU, dan konsekuensi pertemuan langsung dengan atasan fungsionaris kantor PT. Widsyaca Brata Utama Pangkalan Kerinci.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Peubah penyelidikan penelitian identifikasi dan dioperasionalkan sebagai kedisiplinan, motivasi, dan kinerja.

Analisis Data

Bahan dalam pengkajian ini diselidiki menggunakan teknik perkupasan deskriptif kuantitatif. Aplikasi SPSS kemudian dipakai untuk penanganan informasi dan komputasi. Penelitian ini menggunakan alat dan teknik untuk analisis data yang tercantum di bawah ini. Pengujian instrumen data penilaian menggabungkan uji keaslian dan uji jaminan. Uji kewajaran, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji gabungan digunakan dalam menguji anggapan konvensional. Berbagai pemeriksaan relaps langsung digunakan dalam pengujian pemeriksaan informasi. Dalam pengujian spekulasi, digunakan uji t setengah, uji F serentak, dan uji (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karena laki-laki lah yang dominan lebih banyak mencari nafkah untuk keluarga dan perlu bekerja di kantor camat tersebut, agar memperoleh keuntungan pendapatan, maka ditetapkan dalam jumlah laki-laki lebih banyak.

Telah ditetapkan bahwa mayoritas staff PT. WBU itu berusia antara 26-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa staff masyarakat yang berusia 26-35 tahun merupakan sebagian tenaga kerja cukup produktif berkegiatan yang memiliki sumber daya untuk mencari dalam pendapatan.

Untuk ukuran tahap pendidikan staff PT. WBU Pangkalan Kerinci kebanyakannya peringkat ijazah (SMA/SMK) sederajat, sebesar 29 orang staff.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor disiplin.

Tabel 3
Rekapitulasi Variabel Kedisiplinan

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori	
1	Indikator 1	F	0	6	30	0	0	36	2.94	Cukup Setuju
		S	0	24	90	0	0	106		
2	Indikator 2	F	0	13	23	0	0	36	3.36	Cukup Setuju
		S	0	52	69	0	0	121		
3	Indikator 3	F	0	11	25	0	0	36	3.31	Cukup Setuju
		S	0	44	75	0	0	119		
4	Indikator 4	F	0	12	24	0	0	36	3.33	Cukup Setuju
		S	0	48	72	0	0	120		
5	Indikator 5	F	11	10	15	0	0	36	3.89	Cukup Setuju
		S	55	40	45	0	0	140		
Jumlah Frekuensi			11	52	117	0	0	180	3.41	Setuju
Jumlah Skor			55	208	351	0	0	614		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai rata-rata untuk semua pengukuran ketaatan kepekerjaan, seperti yang ditunjukkan pada bagan di atas, adalah 3,41 yang termasuk dalam rentang skala diharapkan sangat baik yaitu 3,41-4,20. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan kedisiplinan kepada kerja PT. WBU Pangkalan Kerinci dinilai telah lebih setuju. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap pengukuran disiplin, dapat disimpulkan bahwa disiplin pekerja yang diberikan oleh pegawai PT. WBU sudah setuju.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor motivasi.

Tabel 4
Rekapitulasi Variabel Motivasi

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Indikator 1	F 0	12	24	0	0	36	2.94	Cukup Setuju
		S 0	48	72	0	0	106		
2	Indikator 2	F 0	10	26	0	0	36	3.28	Cukup Setuju
		S 0	40	78	0	0	118		
3	Indikator 3	F 4	19	13	0	0	36	3.19	Cukup Setuju
		S 20	76	39	0	0	115		
4	Indikator 4	F 0	23	13	0	0	36	3.64	Setuju
		S 0	92	39	0	0	131		
5	Indikator 5	F 2	21	13	0	0	36	3.69	Setuju
		S 10	84	39	0	0	133		
Jumlah Frekuensi		6	85	89	0	0	180	3.54	Setuju
Jumlah Skor		30	340	267	0	0	637		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai rata-rata untuk semua indikator motivasi kepekerjaan, seperti yang ditunjukkan pada bagan di atas, adalah 3,54 yang termasuk dalam rentang skala diharapkan sangat baik yaitu 3,41-4,20. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan operasi personel PT. WBU dinilai telah lebih baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap pengukuran motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi pekerja yang diberikan oleh pegawai sudah setuju.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor kinerja.

Tabel 5
Rekapitulasi Variabel Kinerja

No	Indikator		SS	S	CS	TS	ST	S	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Indikator 1	F	0	13	23	0	0	0	36	2.94	Cukup Setuju
		S	0	52	69	0	0	0	106		
2	Indikator 2	F	1	13	22	0	0	0	36	3.42	Setuju
		S	5	52	66	0	0	0	123		
3	Indikator 3	F	0	11	25	0	0	0	36	3.31	Cukup Setuju
		S	0	44	75	0	0	0	119		
4	Indikator 4	F	1	10	25	0	0	0	36	3.33	Cukup Setuju
		S	5	40	75	0	0	0	120		
5	Indikator 5	F	0	7	29	0	0	0	36	3.19	Cukup Setuju
		S	0	28	87	0	0	0	115		
Jumlah Frekuensi			2	54	124	0	0	0	180	3.32	Cukup Setuju
Jumlah Skor			10	216	372	0	0	0	598		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Berdasarkan bagan di atas tersebut, skor rata-rata untuk semua pengukuran indeks kinerja adalah 3,32, yang sesuai dengan rentang skor 2,81-3,40. Berdasarkan skor rata-rata tersebut, kinerja kepegawaian PT. WBU Pangkalan Kerinci kepada golongan sudah cukup baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap ukuran kepada kinerja kita dapat disimpulkan bahwa kinerja capaian yang diberikan oleh kepegawaian tergolong sudah cukup setuju.

Hasil Uji Validitas

Asumsi kadar yang ditentukan adalah r bagan menunjukkan bahwa instruksi yang digunakan dalam pernyataan ini valid, dan instrumen pengujian dikatakan substansial.

Tabel 6
Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel (Tarf Signifikan 5%)	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Indikator 1	0,761	0,329	Valid
	Indikator 2	0,778	0,329	Valid
	Indikator 3	0,780	0,329	Valid
	Indikator 4	0,794	0,329	Valid
	Indikator 5	0,404	0,329	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Indikator 1	0,726	0,329	Valid
	Indikator 2	0,818	0,329	Valid
	Indikator 3	0,551	0,329	Valid
	Indikator 4	0,508	0,329	Valid
	Indikator 5	0,509	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator 1	0,937	0,329	Valid
	Indikator 2	0,865	0,329	Valid
	Indikator 3	0,927	0,329	Valid
	Indikator 4	0,942	0,329	Valid
	Indikator 5	0,802	0,329	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025.

Seperti yang dapat diamati dari uraian bagan di atas, kadar r bagan untuk setiap indikator lebih besar dari nilai r bagan. Dengan demikian ukuran survei yang dipakai absah.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai CA lebih > mulai 0,60, maka kadar uji reliabilitas dianggap kuat. Berikut ini adalah hasil ujinya.

Tabel 7
Pengujian Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	5	0,619	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	5	0,669	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,936	0,60	Reliable

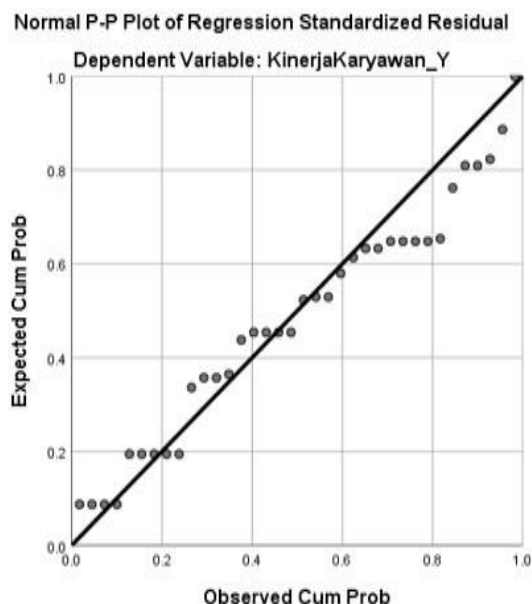
Sumber: Data Olahan, 2025.

Setiap pernyataan yang digunakan dapat dikatakan benar karena nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,60 lebih tinggi dari ketentuan yang terlihat pada hasil pengujian.

Hasil Uji Normalitas

Makna mula hasil uji kewajaran adalah untuk menentukan apakah informasi tersebut sering dibagikan. Informasi pemeriksaan biasanya digunakan dengan asumsi bahwa informasi tersebut mencakup semua aspek.

Gambar 1
Pengujian Normalitas



Sumber: Data Olahan, 2025.

Data penelitian terdistribusi normal, sebagaimana dibuktikan oleh distribusi titik-titik di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dimanfaatkan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara pertimbangan lepas dengan model backslide yang cepat.

Tabel 8
Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan_X1	.452	2.213
MotivasiKerja_X2	.452	2.213

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

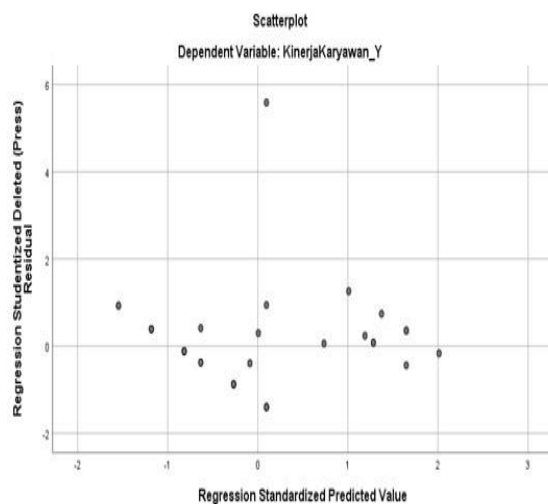
Sumber: Data Olahan, 2025.

Berlandaskan hasil percobaan dapat dilihat kadar resistansi $> 0,01$ dan kadar VIF < 10 . Hasilnya, tidak ada korelasi antara hasil eksperimen dan faktor bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai hasil bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedastisitas apabila terdapat distribusi fokus bergelombang.

Gambar 2
Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada sumbu y tidak tersusun secara tertentu dan terdistribusi secara acak. Hasilnya, model regresi penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Mendapati ada atau tidaknya hubungan antara faktor pengganggu waktu tertentu dengan waktu sebelumnya.

Tabel 9
Pengujian Autokorelasi

Model Summary^a

Model	Durbin-Watson
1	1.287

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja_X2, Kedisiplinan_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Dapat dilihat kadar dari DW dibawah +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak tampak hubungan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji kuatnya

hubungan antar faktor bawahan terutama variabel Y terhadap X.

Tabel 10
Pengujian Analisis
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.264	2.494		-1.309	.200
Kedisiplinan_X1	.490	.188	.392	2.606	.014
MotivasiKerja_X2	.651	.204	.480	3.192	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai constanta 0.810, mengandung makna bahwa nilai konsisten Y sebesar - 3.264. Nilai (b1) X1 0,490, nilai (b2) X2 0,651, dengan sebab itu X1, dan X2 menyatakan bahwa adanya nilai itu berefek pasti positif terhadap Y.

Hasil Uji t (Parsial)

Dilakukan analisis faktor bebas secara fundamental mempengaruhi variabel terikat sampai batas tertentu jika t-jumlah > dari t-bagan dan kadar signifikansi tidak sama atau sama dengan 0,05.

Tabel 11
Pengujian t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.264	2.494		-1.309	.200
Kedisiplinan_X1	.490	.188	.392	2.606	.014
MotivasiKerja_X2	.651	.204	.480	3.192	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Efek pelaksanaan uji t X1, X2 diketahui r bagan 2,032 dan diperoleh nilai t hitung 2,606, 3,192 dan nilai sig. 0,014-0,003 < 0,05 yang bermaksud faktor X1 dan X2 bermakna segmental, berdampak secara serentak kepada Y.

Hasil Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menentukan makna pengaruh faktor otonom ataupun bebas, antara X terhadap Y.

Tabel 12
Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.689	2	55.845	32.407	.000 ^b
	Residual	56.866	33	1.723		
	Total	168.556	35			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Seperti yang ditampilkan dalam hasil informasi bagan Anova, dapat dipahami bahwa 32,407 > 2,96. Ini

menyiratkan bahwa pada saat yang sama faktor segmental memengaruhi secara serentak.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Langkah terakhir dalam penyelidikan kuantitatif adalah pemeriksaan ini, yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan seberapa besar dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari penyelidikan ini.

Tabel 13
Pengujian R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.642	1.313

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja_X2, Kedisiplinan_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Cenderung terlihat bahwa angka R2 sebesar 0,642. Hal ini sebenarnya bermaksud bahwa hubungan antara faktor bebas dan faktor dependen dalam pemaknaan adalah 64,2%, sedangkan sisanya adalah 35,8% karena faktor-faktor lain yang dikecualikan dari model pengujian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengolahan yang dipakai secara langsung yang dilakukan oleh penulis selama tempo penelitian, dapat disimpulkan diketerangan yaitu:

Disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan separa terhadap prestasi para kinerja pekerja.

Pekerja yang mempunyai disiplin yang tinggi akan lebih bertanggungjawab dalam menyiapkan tugas mengikut prosedur. Maka dapat diputuskan bahawa (H1) dalam kajian ini diterima.

Motivasi para pekerja mempunyai pengaruh yang separa terhadap prestasi kinerja pekerja. Namun begitu, motivasi tetap penting sebagai sokongan dalaman dalam menyokong semangat kerja pekerja. Maka dapat diputuskan (H2) dalam kajian ini diterima.

Kinerja kepada staff di PT. Widsyaca Brata Utama lokasi tempat Pangkalan Kerinci dipengaruhi oleh ke dua unsur itu tersebut. Dengan demikian oleh (H3) dalam kajian diterima.

Saran

Disarankan agar PT. Widsyaca Brata Utama lokasi tempat Pangkalan Kerinci lebih memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi masukan pekerja, disiplin para pekerja itu sendiri. Prestasi kinerja capaian kerja akan terwujud apabila organisasi berkinerja lebih elok dan baik karena prestasi capaian yang tinggi terhadap organisasi.

Tesis ini dimaksudkan untuk menjadi sumber tambahan bagi para penyelidik dan menawarkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor terkait SDM.

Diharapkan pengamatan ini dapat diperluas dan dilaksanakan pada masa yang akan datang dengan memasukkan lebih banyak kriteria dan melakukan kajian yang lebih mendalam sehingga diperoleh tingkat pengaruh SDM yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Desy Puspita dan Sri Widodo, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana*, Jakarta, Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Volume 1 Nomor 1.

Duha, T, 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Hamali, Arif Yusuf, 2015. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.

Handoko, T.H, 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Effendi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Parayangan.

Lutfi Ristiyani, Anton Subarno dan Tri Murwaningsih, 2024. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus*, Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Volume 8 Nomor 1.

Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama. Publisher.

Nurmansyah SR, 2016. *Perilaku Organisasi (Mengelola Orang dan Organisasi)*, Pekanbaru: Unilak Press.

Priansa, D.J, 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Siyoto, Sandu., Ali, Sodik, 2015.
Dasar Metodologi Penelitian.
Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian
Kombinasi (Mix Methods)*.
Bandung: Alfabeta.
- Supomo., Eti Nurhayati 2018.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia: Cetakan 1*. Yrama
Widya. Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen
Sumber Daya Manusia
(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta:
Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, 2016. *Motivasi Dalam
Manajemen*, Jakarta: Raja
Grafindo.