

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Penjelasan data memberikan ringkasan untuk tahap selanjutnya, yaitu pengujian hipotesis. Berdasarkan karakteristik mereka, termasuk usia, jenis kelamin, lama masa kerja, dan jenjang pendidikan tertinggi, subjek penelitian yaitu responden dikarakterisasi atau dideskripsikan dengan cara ini.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Seluruh 31 karyawan PT. Baniah Rahmat Utama menjadi subjek penelitian ini guna mendukung hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	9	29%
Perempuan	22	71%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden didominasi oleh perempuan sebesar 71 persen dan laki-laki sebesar 29 persen dalam PT.Baniah Rahmat Utama .

2. Usia

Tabel 4. 2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25	9	29%
26-30	5	16,1%
31-35	10	32,3%
36-40	5	16,1%
>41	2	6,5%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan usia responden, mayoritas karyawan PT. Baniah Rahmat Utama berusia antara 31 dan 35 tahun (10 karyawan, atau 32,3 persen); di bawah 25 tahun (9 karyawan, atau 29 persen); berusia 26 hingga 30 tahun (5 karyawan, atau 16,1 persen); berusia antara 31 dan 35 tahun (10 karyawan, atau 32,3 persen); berusia antara 36 dan 40 tahun (5 karyawan, atau 16,1 persen); dan berusia di atas 41 tahun (2 karyawan, atau 6,5 persen). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja PT. Baniah Rahmat Utama berusia antara 31 dan 35 tahun.

1. Pendidikan

Tabel 4. 3

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	4	12,9%
SMA SEDERAJAT	15	48,4%
D3	3	9,7%
S1	9	29%
Total	31	100%

Sumber :Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3, Responden yang telah menyelesaikan SMP berjumlah empat orang (12,9 persen), yang telah menyelesaikan SMA atau sederajat berjumlah lima belas orang (48,0 persen), yang telah menyelesaikan D3 berjumlah tiga orang (9,7 persen), dan yang telah menyelesaikan S1 berjumlah sembilan orang (29 persen). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dengan ijazah SMA atau sederajat merupakan mayoritas tenaga kerja PT. Baniah Rahmat Utama.

4.1.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Berikut ini adalah hasil temuan jawaban yang diberikan kepada 31 responden mengenai variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja:

Tabel 4. 4

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Keterlambatan hadir akan mempengaruhi pekerjaan.	3	9,7	5	16,1	4	12,9	10	32,3	9	29
2.	Prosedur absensi kehadiran dilakukan secara konsisten dan tepat waktu.	4	12,9	5	16,1	5	16,1	10	32,3	7	22,6
3.	Penggunaan sumber daya dan waktu untuk menyelesaikan tugas dilakukan secara efisien.	5	16,1	7	22,6	4	12,9	12	38,9	3	9,7
4.	Proses penyelesaian tugas selalu mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan.	4	12,9	7	22,6	3	9,7	9	29	8	25,8
5.	Data dan informasi penting perusahaan dijaga kerahasiaannya sesuai aturan yang berlaku.	2	6,5	6	19,4	5	16,1	10	32,3	8	25,8

6	Etika kerja dan norma perusahaan selalu dijaga dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.	1	3,2	5	16,1	4	12,9	10	32,3	11	35,5
7.	Penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.	2	6,5	6	19,4	10	32,3	5	16,1	8	25,8
8.	Komunikasi terkait pelaksanaan tugas dilakukan dengan baik untuk memastikan tanggung jawab terpenuhi.	4	12,9	9	29	4	12,9	8	25,8	6	19,4
9.	Berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan.	4	12,9	7	22,6	5	16,1	10	32,3	5	16,1
10.	Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan.	3	9,7	6	19,4	8	25,8	8	25,8	6	19,4

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden pada pernyataan 3 mendapat respon tertinggi yaitu 12 dengan persentase 38,9% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu hanya mendapat 1 responden dengan persentase 3,2%

Tabel 4. 5**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Frekuensi tepat waktu selalu dipatuhi sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0	0	6	19,4	8	25,8	10	32,3	7	22,6
2.	Prosedur pelaporan ketidakhadiran dijalankan sesuai dengan aturan perusahaan.	0	0	5	16,1	6	19,4	9	29	11	35,5
3.	Target kerja yang ditetapkan perusahaan dapat dicapai secara konsisten.	0	0	6	19,4	6	19,4	8	25,8	11	35,5
4.	Komunikasi dan koordinasi antar tim berjalan lancar untuk mendukung produktivitas	2	6,5	6	19,4	6	19,4	5	16,1	12	38,7
5.	Hasil pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.	1	3,2	8	25,8	5	16,1	8	25,8	9	29
6	Pengawasan dan evaluasi kualitas kerja dilakukan secara rutin dan efektif.	4	12,9	4	12,9	6	19,4	8	25,8	9	29
7	Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis dan saling mendukung.	3	9,7	5	16,1	6	19,4	7	22,6	10	32,3
8	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas.	4	12,9	3	9,7	6	19,4	12	38,7	6	19,4

9	Tindakan cepat diambil saat menghadapi situasi kritis dalam pelaksanaan tugas.	5	16,1	8	25,8	4	12,9	6	19,4	8	25,8
10	Selalu berusaha mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan efisiensi kerja.	3	9,7	6	19,4	4	12,9	10	32,3	8	25,8

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden pada pernyataan 8 dan 4 mendapat respon tertinggi yaitu 12 dengan persentase 38,9% dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,3 yaitu hanya mendapat 0 responden dengan persentase 0%

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki pemahaman yang baik atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	2	6,5	9	29	5	16,1	11	35,5	4	12,9
2.	Mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.	2	6,5	7	22,6	5	16,1	9	29	8	25,8
3.	Merasa penuh semangat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan	1	3,2	7	22,6	6	19,4	10	32,3	7	22,6
4.	Memiliki dorongan untuk meningkatkan keterampilan demi kemajuan pekerjaan.	1	3,2	6	19,4	4	12,9	11	35,5	9	29
5.	Keamanan di tempat kerja terjaga dengan baik sehingga menciptakan rasa nyaman.	0	0	3	9,7	6	19,4	12	38,7	10	32,3
6	Suasana kerja di lingkungan perusahaan menciptakan	2	6,5	9	29	7	22,6	8	25,8	5	16,1

	kenyamanan dan semangat kerja.										
7	Komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan efektif dan terbuka.	2	6,5	2	6,5	8	25,8	11	35,5	8	25,8
8	Pemimpin melakukan konsultasi dengan karyawan sebelum mengambil keputusan penting.	3	9,7	6	19,4	4	12,9	9	29	9	29
9	Kualitas sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	2	6,5	7	22,6	7	22,6	7	22,6	8	25,8
10	Fasilitas kerja yang disediakan memudahkan pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktivitas.	3	9,7	8	25,8	4	12,9	7	22,6	9	29

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden pada pernyataan 5 mendapat respon tertinggi yaitu 12 dengan persentase 38,7% dan yang terkecil pada pernyataan 1,4, dan 7 juga mendapat responden yang cukup banyak yaitu 11 responden dengan persentase 35,5%

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum pengolahan data, semua respons partisipan menjalani uji validitas dan reliabilitas yang telah diujicobakan kepada partisipan. Program SPSS 27 digunakan dalam uji validitas penelitian ini untuk mengidentifikasi data yang akan dihitung dan untuk melakukan prosedur pengujian.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Kuisioner Disiplin (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,486	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 2	0,523	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 3	0,480	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 4	0,527	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 5	0,505	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 6	0,487	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 7	0,538	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 8	0,521	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 9	0,525	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 10	0,511	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji validitas variabel disiplin (X1) menunjukkan semua pernyataan terkait disiplin. Hasilnya adalah sebagai berikut: nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan nilai r_{hitung} tertinggi sebesar 0,538 dan terendah sebesar 0,480. Dengan demikian, setiap item dalam disiplin dianggap valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,510	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 2	0,519	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 3	0,509	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 4	0,514	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 5	0,455	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 6	0,478	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 7	0,484	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 8	0,451	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 9	0,470	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 10	0,500	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2025

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan semua item pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.8. Dengan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,519 dan terendah sebesar 0,451, data menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua faktor motivasi terkait pekerjaan dianggap valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,476	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 2	0,487	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 3	0,523	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid
Butir 4	0,536	0,355	r_{hitung} > r_{tabel}	Valid

Butir 5	0,474	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,468	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,465	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,512	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,530	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2025

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan semua item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.9. Hasil menunjukkan bahwa nilai r estimasi lebih besar daripada r_{tabel} , dengan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,465 dan tertinggi sebesar 0,536. Dengan demikian, setiap item kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, penguji menggunakan rumus Cronbach Alpha dan perangkat lunak SPSS 27 untuk melakukan uji reliabilitas pada setiap instrumen variabel X1, X2, dan Y. Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas setelah berkonsultasi dengan daftar interpretasi koefisien reliabilitas:

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	alpha chronbach	Standar Realibilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,684	0,06	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,639	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,06	Reliabel

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2025

Variabel disiplin (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,684, 0,639, dan 0,661, berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas. Karena nilai Cronbach's Alpha untuk X1, X2, dan Y lebih tinggi dari 0,60, dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini konsisten atau reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.3. Hasil Uji Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Dengan menggunakan SPSS, uji normalitas dapat dilakukan untuk memastikan apakah data dari kuesioner yang diberikan kepada responden normal atau hampir normal. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
0,127	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan sebelumnya, uji normalitas dalam penelitian ini dinyatakan normal. Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif berada dalam kondisi normal, dengan nilai sig > alfa dan hasil $0,127 > 0,05$.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah berguna untuk melihat apakah terdapat hubungan erat antar variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin	0,891	1,123	Tidak ada Gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,891	1,123	Tidak ada Gejala Multikolinieritas

Temuan yang disebutkan menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat pada variabel mana pun. Nilai VIF adalah 1,123, yang menunjukkan

nilai VIF di bawah 10, dan nilai toleransi adalah 0,891, yang menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas pada variabel mana pun.

4.3.3. Hasil Uji Linieritas

Mengetahui apakah kuesioner memiliki kualitas linear dan dapat digunakan sebagai prasyarat untuk regresi linear berganda menjadi lebih mudah dengan bantuan hasil uji linearitas. Temuan uji linearitas studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha		Kondisi	Keterangan
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	0.951	0,05		Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.329	0,05		Sig > Alpha	Linier

Berdasarkan temuan yang disebutkan, hasil uji linearitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai sig > alfa, dengan variabel motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan masing-masing menunjukkan nilai $0,951 > 0,05$ dan $0,329 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas, masing-masing variabel bersifat linear.

4.4. Hasil Metode Analisis Data

4.4.1. Hasil Regresi Linier Berganda

Uji yang disebut regresi linier berganda dilakukan untuk memastikan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Temuan uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	32.011
Disiplin	-208
Motivasi Kerja	276

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi Kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel independent 1

b₂ = koefisien regresi variabel independent 2

e = variabel pengganggu (error)

$$Y = 32.011 + -0.208X_1 + 0,276 X_2 + e$$

Nilai kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai konstan. Dengan nilai kinerja karyawan sebesar 32.011 unit, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dilaporkan konstan.

Nilai kedisiplinan sebesar -0,208 artinya apabila nilai kedisiplinan menurun satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,208 satuan.

Nilai motivasi kerja sebesar 0,276, artinya kenaikan satu satuan akan mengakibatkan kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,276 satuan.

Selain itu terdapat pula hasil R Square pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Determinasi Nilai R

R	R Square
0,298	0,089

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai r yang diperoleh sebesar 0,298 yang berarti nilai r tidak mendekati 1 maka hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen semakin jauh. Dan nilai koefisien R Square sebesar 0,089 yang berarti pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 8,9%.

4.5. Hasil Hipotesis

Dengan menggunakan hasil penyebaran dan penyelesaian kuesioner pada sampel yang dipilih sebelumnya, pengujian hipotesis dapat digunakan untuk menunjukkan apakah hipotesis peneliti benar atau tidak.

4.5.1. Hasil Uji Parsial

Uji parsial (uji-t) adalah uji yang digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara satu-persatu atau masing-masing variabel, berikut adalah hasil uji parsial pada penelitian ini :

Tabel 4. 16

Hasil Uji Parsial

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin	0,244	0,05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Motivasi Kerja	0,151	0,05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh

1) Disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk variabel disiplin adalah $0,244 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.

2) Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,151 > 0,05$. Hasilnya, H_0 juga diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Baniah Rahmat Utama tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa hasil uji parsial pada penelitian ini adalah berpengaruh. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hasil yang diperoleh adalah sig > alpha yaitu pada variabel motivasi kerja sebesar $0,244 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja sebesar $0,151 > 0,05$. Yang berarti hasil uji parsial pada penelitian ini adalah variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.5.2. Hasil Uji Simultan

Uji F, terkadang disebut uji simultan, adalah metode untuk menunjukkan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen yang diteliti. Hasil uji simultan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17

Hasil Uji Simultan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,272	0,05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh

Uji F : Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai signifikansi uji F adalah sebesar 0,272 > 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Baniah Rahmat Utama.

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 diterima Jika nilai sig > 0,05 maka H_a diterima

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pemaparan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil sebesar $Y = 32.011 + -0.208X_1 + 0,276 X_2 + et$ yang berarti variabel disiplin mengalami kenaikan sedangkan variabel motivasi kerja tetap.

Meskipun disiplin sangat penting secara teori untuk mengembangkan kebiasaan kerja yang positif, hasil studi organisasi ini menunjukkan bahwa disiplin saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Kasmir (2019) Menyajikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Variabel disiplin memiliki nilai signifikansi $0,244 > 0,05$ berdasarkan hasil uji-t parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Baniah Rahmat Utama tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil ini sejalan dengan temuan Andriani & Sari.(2020) Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, meskipun disiplin dianggap penting dalam teori., dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Artinya, dalam organisasi yang diteliti Andriani & Sari, disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang terlibat.

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, sistem manajemen, atau tingkat kedisiplinan aktual di lapangan. Di PT Baniah Rahmat Utama, mungkin penerapan disiplin belum optimal atau tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sedangkan variabel disiplin kerja tetap, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh $Y = 32,011 + -0,208X_1 + 0,276 X_2 + \text{et.}$

Menurut Staffany (2022) Dorongan batin seseorang yang menggerakkan mereka untuk menyelesaikan tugas, menyulut antusiasme mereka, dan memfokuskan usaha serta ketekunan mereka dalam menghadapi kesulitan dikenal sebagai motivasi kerja..

Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi sebesar $0,151 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja.

Hasil ini sama dengan penelitian Hidayati (2022) Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keduanya di PT. Abadi Sejahtera.

4.6.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai signifikansi $0,272 > 0,05$, uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika digabungkan. Kedua variabel tersebut hanya dapat menyumbang 8,9% variasi kinerja, tergantung pada faktor-faktor lain, berdasarkan koefisien determinasi R Square yang hanya sebesar 0,089.

Menurut Kurniawan (2024) Kinerja adalah hasil nyata atau penampilan kerja seorang karyawan, yang diukur berdasarkan waktu atau standar tertentu. Seberapa baik seseorang memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi tercermin dalam kinerjanya.

Temuan penelitian Prasetyo & Wibowo (2020) diperkuat oleh penelitian ini. Dengan koefisien determinasi R Square sebesar 0,089, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. DEF jika digabungkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, temuan analisis menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara keduanya.