



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 7470-7477

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Determinasi Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok

Nurhayati, Arfimasri, Aziza Azulyo Azzahra

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok, Indonesia

nurhayatieti383@gmail.com, arfimasri76@gmail.com, azizaaazuiyo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PERUMDA Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PERUMDA Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok sejumlah 81 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Total Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 4,319 + 0,719 X_1 + 0,243 X_2 + e$, Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) memiliki pengaruh sebesar 73,9% terhadap variabel dependen (Y), Sedangkan 26,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian. Dari Uji t yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} 3,009 > 1,990 t_{tabel}$. Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} 1,132 < 1,990 t_{tabel}$. Dari uji f , hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), nilai $f_{hitung} 110,470 > 3,114 f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana atau penggerak di dalamnya dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan kinerja yang optimal. Namun, sumber daya manusia (SDM) salah satu kendala yang sering dihadapi setiap perusahaan, karena tidak semua sumber daya manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja di suatu perusahaan dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan, visi, dan misi sebagai landasan strategis. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi tersebut.

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Sari et al., 2019).

Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya bertanggung jawab untuk menjalankan kebijakan dan prosedur perusahaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan bahwa perusahaan mendukung sepenuhnya tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) berperan dalam mengelola kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat memberikan kinerja yang baik dan dapat memperoleh keberhasilan bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk menunjang pemanfaatan sumber daya manusia guna dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat dalam menangani setiap pekerjaan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja.

Kinerja disuatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu didalamnya. Kinerja karyawan mencakup produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan komitmen. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas, setiap karyawan harus memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, didukung oleh peran aktif perusahaan dalam mengembangkan keterampilan karyawan. Disiplin mempunyai fungsi sebagai kunci dalam membentuk perilaku karyawan yang produktif dan profesional. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan prosedur, menghormati waktu, dan menunjukkan komitmen terhadap tugas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, seperti penghargaan, pengakuan, kondisi kerja yang nyaman, serta peluang untuk berkembang, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pencapaian kinerja optimal.

Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam. Melalui disiplin, karyawan akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan, perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan karyawan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat karyawan benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja, (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Kurangnya disiplin dapat mengakibatkan perilaku yang tidak produktif, absensi, dan konflik ditempat kerja. Disiplin karyawan sebagai penggerak atau pemacu kemampuan SDM, menjaga keteraturan, dan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja sehingga kualitas kinerja karyawan meningkatkan dan tujuan perusahaan tercapai.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal disuatu perusahaan ada beberapa indikator kinerja karyawan agar bisa mewujudkannya salah satunya motivasi kerja dan disiplin kerja. Permasalahan yang terjadi saat peneliti melakukan pengamatan yaitu kurangnya motivasi kerja dan kurangnya penerapan disiplin pada diri karyawan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pincuran Gadang Kota Solok dalam meningkatkan kinerja seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari penjelasan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pincuran Gadang Kota Solok.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama. Objek yang dikaji adalah Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Solok. Lokasi penelitian ini adalah PERUMDA Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok yang berada di Jl. Cindur Mato No. 12, Kelurahan Pasar Pandan Air Mati, Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok, Sumatera Barat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penyelesaian masalah yang bertujuan untuk menggambarkan situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung berdasarkan fakta aktual, dengan analisis menggunakan teknik statistik. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, penelitian kualitatif menitikberatkan pada pemahaman terhadap keyakinan, pengalaman, serta sistem makna yang dianut masyarakat dalam memaknai suatu fenomena, dan berfungsi memberikan gambaran lebih mendalam mengenai realitas yang ada (Yeni et al., 2024). Adapun sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari para responden. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 81 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan PERUMDA Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendenifisikan suatu variabel. Adapun hasil yang diperoleh terkait dengan uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,894	0,218	Valid
	X1.2	0,897	0,218	Valid
	X1.3	0,884	0,218	Valid
	X1.4	0,875	0,218	Valid
	X1.5	0,880	0,218	Valid
	X1.6	0,906	0,218	Valid
	X1.7	0,853	0,218	Valid
	X1.8	0,898	0,218	Valid
	X1.9	0,831	0,218	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,896	0,218	Valid
	X2.2	0,892	0,218	Valid
	X2.3	0,898	0,218	Valid
	X2.4	0,891	0,218	Valid
	X2.5	0,911	0,218	Valid
	X2.6	0,872	0,218	Valid
	X2.7	0,905	0,218	Valid
	X2.8	0,820	0,218	Valid
	X2.9	0,888	0,218	Valid
	X2.10	0,879	0,218	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,905	0,218	Valid
	Y.2	0,835	0,218	Valid
	Y.3	0,909	0,218	Valid
	Y.4	0,914	0,218	Valid
	Y.5	0,894	0,218	Valid
	Y.6	0,862	0,218	Valid
	Y.7	0,897	0,218	Valid
	Y.8	0,877	0,218	Valid
	Y.9	0,846	0,218	Valid
	Y.10	0,826	0,218	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,963	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,969	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 19, 2025

Pada table diatas bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Menghasilkan nilai cronbach alpha > 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah jenis analisis regresi yang digunakan untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dengan data bersifat kuantitatif. Model ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan simultan antara beberapa faktor independen dan satu hasil yang diamati. Secara umum, bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,319	2,585		1,671	,099
Motivasi Kerja	,719	,239	,630	3,009	,004
Disiplin Kerja	,243	,214	,237	1,132	,261

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 19, 2025

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan hal-hal berikut:

1. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 4,319. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan nol atau bernilai tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,319 satuan.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_1) bernilai sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan jika nilai Motivasi Kerja (X_1) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,719 satuan atau 71,9%.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_2) bernilai sebesar 0,243. Menunjukkan jika nilai Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan atau 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) yang naik sebesar 0,243 satuan atau 24,3%.

3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Motivasi dan Disiplin Kerja Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,732	4,501

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 19, 2025

Maka dari data persamaan diatas dapat dilihat bahwa 0,739 atau 73,9%. Hasil ini yang artinya variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,261 atau 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini seperti Kualitas Pelayanan, Lingkungan kerja.

3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut, tujuan hipotesis ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Secara teknis, uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apakah parameter memiliki perbedaan dengan nilai pada hipotesis nol, jika data berbeda signifikan, dengan asumsi hipotesis nol adalah benar, maka hipotesis nol ditolak, (Sahir 2022).

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,319	2,585		1,671	,099
Motivasi Kerja	,719	,239	,630	3,009	,004
Disiplin Kerja	,243	,214	,237	1,132	,261

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 19, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1), diketahui $t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_1) diterima dan (H_0) ditolak, hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PERUMDA Pincuran Gadang Kota Solok.
2. Variabel Disiplin kerja (X_2) diketahui $t_{hitung} 1,132 < t_{tabel} 1,990$ dan sig $0,261 > 0,05$, Maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PERUMDA Pincuran Gadang Kota Solok.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4475,816	2	2237,908	110,470	,000 ^a
Residual	1580,135	78	20,258		
Total	6055,951	80			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 19, 2025

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa f_{hitung} sebesar 110,470 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,114. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai $f_{hitung} 110,470 > f_{tabel} 3,114$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis tiga (H_3) diterima dan (H_0) ditolak. Nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk $t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 1,990$ dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, Penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk lebih disiplin, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja agar

kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fadhel Adam Syahaical & Nur Achmad, 2025) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X Jakarta Pusat.

b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui untuk $t_{hitung} 1,132 < t_{tabel} 1,990$ dan $sig 0,261 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja pada karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Kemungkinan besar, terdapat variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, hasil ini juga dapat mencerminkan bahwa bentuk disiplin yang diterapkan di lingkungan kerja belum mampu mendorong produktivitas atau belum dikaitkan langsung dengan pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu mengevaluasi kembali pendekatan terhadap penerapan disiplin kerja, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Tampenawas et al., 2022) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji f sebesar 110,470 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_3 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, nilai $110,470 > f_{tabel} 3,114$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini telah membuktikan secara bersama– sama bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, memiliki tujuan yang jelas, serta berusaha mencapai hasil terbaik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan tidak hanya memiliki dorongan untuk bekerja keras tetapi juga memiliki keteraturan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi dan disiplin cenderung lebih fokus, efisien, serta mampu beradaptasi dengan tantangan kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan, serta meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan menanamkan budaya disiplin guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien. Didukung dengan penelitian terdahulu (Fandy Bisri Mustofa & Sudarso, 2025) bahwa hasil Penelitian ini menunjukan secara bersama-sama bahwa terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan 81 sampel di PERUMDA Pincuran Gadang Kota Solok. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Hasil uji bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji $t_{hitung} 3,009 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi kerja pada PERUMDA Pincuran Gadang Kota Solok memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, 2). Hasil uji bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji $t_{hitung} 1,132 < t_{tabel} 1,990$ dan $sig 0,261 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Variabel Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja pada PERUMDA Pincuran Gadang Kota

Solok tidak memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, 3). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui $f_{hitung} 110,470 > f_{tabel} 3,114$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Referensi

1. Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
2. Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
3. Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
4. Buana, P. T., Foam, S., Putri, A. O., Harsuti, H., & Zuhaena, F. (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. 1(2).
5. Damara, D., Yeni, A., & Irawan, H. (2020). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN AIR MINUM DAERAH (PDAM) KOTA SOLOK*.
6. Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488.
7. Erlinda Ramadhani, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 27–42. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.98>
8. Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
9. Fadhel Adam Syahaical, & Nur Achmad. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt X Jakarta Pusat. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284>
10. Fandy Bisri Mustofa, & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Intek Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 5880–5892.
11. Hendi, A. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. BINTANI JAYA*. 5(1), 1–23.
12. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
13. Indrawati, N. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
14. Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
15. Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
16. Kurniati, K. J., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2), 155–163. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
17. Mardiosa, Y., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 178–190. <http://dx.doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.353>
18. Muhammad Faizal Rizky, Sugeng Suroso, & Ery Teguh Prasetyo. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i2.398>
19. Nasrah, R., & Vivilawati, Y. (2020). Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada BPJS Kesehatan Cabang Solok. *Jurnal ADVANCED*, 14(1), 41–52.
20. Nevityanda, D., & Ubaidillah, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada PT. J&T Express Cabang Surabaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.13>
21. Nirwana, I., Desri, L., & Tika, I. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan*. 9(2), 177–182.
22. Nirwana, I., Roza, S., & Maulid, H. (2024). Determinan Kinerja Karyawan : Faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 12(2), 58–67.
23. Nugraha, I. P., Kusuma, M. W., Sudariana, N., & Ramadhan, R. (2021). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Seniman Transactions*, 3(1), 1–14.
24. Pamulang, U., Selatan, T., Kunci, K., Kerja, D., & Kinerja, D. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRA PONSELINDO 1 Yulia Aniasari, 2* Retno Wulansari*. 1(2).
25. Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil' alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
26. Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
27. Sriyanti, E., Yeni, A., & Tamela, L. (2025). *Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok , Indonesia suatu organisasi . Sebagai aset yang berharga , manusia memiliki peran dalam merancang , organisasi , (Siagian*. 11.
28. Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3121>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

29. Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
30. Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 770. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
31. Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company*. 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
32. Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
33. Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
34. WASKITO, M., & SUMARNI, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66. [https://doi.org/10.13040/IJPSR.0975-8232.12\(10\).5595-03](https://doi.org/10.13040/IJPSR.0975-8232.12(10).5595-03)
35. Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–87.
36. Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15