



## The Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of HSES Department Employees at the Pakubuwono View Apartment in South Jakarta

Leo Nardo Sinaga<sup>1\*</sup>, Widia Astuti<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang

**Corresponding Author:** Leo Nardo Sinaga [leosinagaa99@gmail.com](mailto:leosinagaa99@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Motivation, Work Discipline, Employee Performance

*Received :* 21, October

*Revised :* 23, December

*Accepted:* 25, February

©2026 Nardo, Astuti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to identify the individual and collective impacts of motivation and work discipline on employee performance at Pakubowono View Apartment in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling approach used is saturation sampling, covering a total of 56 respondents. Data analysis included validity testing, reliability assessment, classical assumption evaluation, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings of this study indicate that motivation significantly improves employee performance, as evidenced by a coefficient of determination of 68.5% and a hypothesis test result of 10.824, exceeding the threshold of 2.005. Work discipline does not affect employee performance, as indicated by a coefficient value of 3%, and the hypothesis test shows a t-count value greater than the t-table value ( $-0.419 > -2.005$ ).

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen HSES di Apartemen Pakubuwono View di Jakarta Selatan

Leo Nardo<sup>1\*</sup>, Widia Astuti<sup>2</sup>

Universitas Pamulang

**Corresponding Author:** Leo Nardo [leosinagaa99@gmail.com](mailto:leosinagaa99@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

*Received :* 21, Oktober

*Revised :* 23, Desember

*Accepted:* 25, Februari

©2026 Nardo, Astuti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak individu dan kolektif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Apartemen Pakubowono View di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pendekatan sampel yang digunakan adalah sampling saturasi, mencakup total 56 responden. Analisis data mencakup uji validitas, penilaian reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 68,5% dan hasil uji hipotesis sebesar 10,824, melebihi ambang batas 2,005. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien 3%, dan uji hipotesis menunjukkan nilai t-count lebih besar dari nilai t-table (-0,419 > -2,005).

---

## PENDAHULUAN

Sektor properti merupakan komponen kunci dalam kemajuan ekonomi Indonesia. Pertumbuhan industri ini tidak hanya mencerminkan peningkatan kebutuhan masyarakat akan hunian dan ruang usaha, tetapi juga berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta mendorong perkembangan sektor lain seperti konstruksi, perbankan dan jasa. Pembangunan apartemen, perumahan serta kawasan komersial yang kian pesat, terutama di kota - kota besar, menunjukkan adanya pergeseran gaya hidup dan pola permintaan masyarakat urban.

Namun demikian, pesatnya pertumbuhan sektor properti juga diiringi oleh tantangan yang kompleks, termasuk dalam hal pengelolaan proyek, keselamatan kerja, pengelolaan lingkungan serta keamanan bangunan dan penghuni. Dalam konteks ini peran Departement Health, Safety Environment and Security (HSES) menjadi sangat vital. Departemen ini bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai standar keselamatan, ramah lingkungan serta menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan properti.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sutrisno (2019) mendefinisikan kinerja sebagai rasio antara output dengan waktu yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk menghasilkan suatu produk. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka sangat termotivasi, menumbuhkan antusiasme dan rasa tanggung jawab, dengan etos kerja yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab atas tugas-tugas mereka.

Di sisi lain, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sering kali terkait dengan ketidaksesuaian antara harapan manajemen dan kenyataan di lapangan. Misalnya, karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai mungkin tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Demikian pula, komunikasi yang tidak memadai antara manajemen dan staf dapat menyebabkan miskomunikasi yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja. Dalam hal ini penulis melampirkan data penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir sebagaimana tampak berikut ini.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Departemen HSES Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan Tahun 2022 - 2024**

Penilaian Kinerja terhadap tanggung jawab karyawan	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Orang	Presentase (%)	Jumlah Orang	Jumlah Orang	Presentase (%)	Jumlah Orang
Kurang Baik	10	18%	13	23%	18	32%
Cukup Baik	18	32%	16	29%	15	27%
Sangat Baik	28	50%	27	48%	23	41%
Jumlah	56	100%	56	100%	56	100%

*View Kota Jakarta Selatan, 2024*

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama periode tahun 2022 sampai dengan 2024. Dapat disimpulkan ada 23 karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik pada tahun 2024 dibandingkan dengan 2023 sebanyak 27 karyawan dan 28 karyawan pada tahun 2022. Pada tahun 2024, hanya 15 orang yang akan menerima penilaian kinerja dengan peringkat “cukup,” turun dari 18 pada tahun 2022 dan 16 pada tahun 2023. Pada tahun 2024, jumlah penilaian kinerja yang diklasifikasikan sebagai “buruk” meningkat menjadi 18 orang, dibandingkan dengan 10 orang pada tahun 2022 dan 13 orang pada tahun 2023. Akibatnya, jelas bahwa kinerja staf di Departemen HSES Apartemen Pakuwono View di Jakarta Selatan telah memburuk.

Penurunan ini menunjukkan adanya masalah kinerja yang mungkin disebabkan oleh faktor internal atau eksternal yang berdampak pada motivasi, efektivitas atau disiplin kerja karyawan. Jika tidak segera diatasi, penurunan ini dapat mengganggu pencapaian target organisasi dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Motivasi merupakan elemen krusial yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja secara minimal, kurang inovatif dan tidak memiliki dorongan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana motivasi dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja karyawan. Robbins (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kesiapan untuk menginvestasikan usaha yang signifikan menuju tujuan organisasi, tergantung pada kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Kurangnya motivasi seringkali menjadi penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, kurangnya pengakuan dari atasan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Maka dari itu, perusahaan menerapkan strategi manajemen motivasi yang efektif agar karyawan merasa dihargai dan didorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Motivasi yang terjadi di departemen HSES Apartemen The Pakuwono View Kota Jakarta Selatan masih kurangnya disiplin sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2. Pra-survey tentang Motivasi yang terjadi di dalam Departemen HSES Apartemen The Pakuwono View Jakarta Selatan**

No.	Aspek Motivasi	Jumlah Pra-Survei	Setuju	Kurang Setuju	Tercapai (%)	Tidak Tercapai (%)
1.	Kebutuhan Fisiologis	30	12	18	40%	60%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	30	14	16	47%	53%
3.	Kebutuhan Sosial	30	15	15	50%	50%
4.	Kebutuhan Penghargaan	30	20	10	67%	33%

5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	30	12	16	47%	53%
----	----------------------------	----	----	----	-----	-----

Sumber: Data Pra-survei Motivasi di Departemen HSES Apartemen The Pakubuwono View Kota Jakarta Selatan (30 karyawan).

Menurut Tabel 2 yang menampilkan survei pertama terhadap 30 karyawan dari Departemen HSES Apartemen The Pakubuwono View di Jakarta Selatan, hanya 40% variabel ekstrinsik yang terpenuhi, sementara 60% tidak terpenuhi. Hal ini terjadi karena 18 karyawan menentang faktor-faktor ekstrinsik, yang mencakup tanggapan kuesioner yang diberikan dalam survei pra-survei terhadap 30 karyawan. Selain itu, 16 karyawan juga menyatakan ketidaksetujuan terhadap unsur-unsur kolaborasi dan inovasi.

Selain faktor ekstrinsik yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, faktor intrinsik seperti disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam perkembangan ini. Rivai (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, dan menumbuhkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan standar sosial. Akibatnya, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh pemimpin untuk menyampaikan harapan kepada karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Guna mengetahui bagaimana disiplin kerja yang terjadi di Departemen HSES Apartemen The Pakubuwono View Kota Jakarta penulis memberikan data absensi seperti terlihat pada tabel 3. berikut ini.

**Tabel 3. Data Absensi Karyawan Departemen HSES the Pakubuwono View Jakarta Selatan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Datang Terlambat
		Sakit	Izin	Cuti	
2022	56	26	19	14	20
2023	54	32	22	16	21
2024	56	37	26	19	27

Sumber: HRD Departemen HSES Apartemen The Pakubuwono View Kota Jakarta Selatan, 2024

Dari tabel 3 mengenai absensi karyawan departemen HSES dapat dilihat bahwa karyawan yang datang terlambat selama 3 tahun (2022 - 2024). Keterlambatan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa karyawan yang datang terlambat ke kantor sebanyak 20 karyawan., sedangkan pada 2023 dan 2024 meningkat menjadi 21 dan 27 orang. Dari data juga dapat dilihat banyak karyawan yang sakit, izin dan cuti tiap tahunnya. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan Departemen HSES Apartemen The Pakubuwono View Kota Jakarta Selatan masih belum baik atau optimal karena masih tingginya data karyawan yang datang terlambat.

Efektivitas suatu perusahaan bergantung pada tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan ketepatan waktu dalam hadir. Pengamatan menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih sering datang terlambat dan menunjukkan kurangnya disiplin, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh atribut pribadi dan unsur lingkungan organisasi, termasuk ruang kerja fisik dan kepemimpinan manajerial. Sutrisno (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen HSES di Apartemen The Pakubuwono View Jakarta Selatan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang mempelajari interaksi dan fungsi individu dalam suatu organisasi. Komponen inti dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah tenaga kerja yang membentuk kekuatan kerja suatu organisasi; oleh karena itu, MSDM terutama berfokus pada masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Individu secara konsisten memainkan peran aktif dan berwibawa dalam semua kegiatan organisasi.

Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan sistematis dan terencana dalam mengawasi interaksi dan tanggung jawab tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara sukses dan efisien. Kasmir (2020) mendefinisikan HRM sebagai proses mengawasi personel, pengembangan, remunerasi, kemajuan karier, keselamatan dan kesehatan, serta mengelola hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan stakeholders.

### ***Motivasi***

Danang Sunyoto (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses merangsang antusiasme individu terhadap pekerjaan dengan membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Pamela dan Oloko (2019) menegaskan bahwa “Motivasi sangat penting bagi kesuksesan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan operasional melalui metode yang kokoh dan dukungan untuk bertahan hidup.” Menurut Wijaya, T dan Andreani, F (2020), motivasi adalah kompetensi yang mengarahkan pekerja dan organisasi menuju kinerja yang efektif, memastikan bahwa aspirasi karyawan dan tujuan organisasi terpenuhi secara bersamaan. Motivasi didefinisikan sebagai upaya untuk mengerahkan usaha dan mewujudkan potensi maksimal dalam menyelesaikan suatu tugas.

### ***Disiplin Kerja***

Rivai (2022) berpendapat bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, dan meningkatkan pengetahuan serta kepatuhan mereka terhadap peraturan yang ditetapkan dan norma sosial dalam organisasi. Menurut Rivai, Sintaasih, dan Wiaratama (2021), disiplin kerja didefinisikan sebagai langkah-langkah manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan anggota untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, serta standar sosial yang diterima secara sukarela. Menurut Siagian (2021), disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia muncul dari pemahaman bahwa tidak ada individu yang sempurna dan rentan terhadap kesalahan dan kelemahan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua norma serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

### ***Kinerja Karyawan***

Afandi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan, bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar standar hukum atau prinsip etika. Bintoro (2020) menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi, sehingga memerlukan berbagai inisiatif untuk meningkatkannya. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan, dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas penyelesaian tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan.

### ***Hipotesis Pemikiran***

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan. Berdasarkan uraian teori diatas dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H0<sub>1</sub>: *Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.*
- Ha<sub>1</sub>: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.*
- H0<sub>2</sub>: *Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.*
- Ha<sub>2</sub>: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Kota Jakarta Selatan.*
- H0<sub>3</sub>: *Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.*

Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen HSES di Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menyelidiki sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif.

Penelitian ini dilakukan di Apartemen the Pakubuwono View Kota Jakarta Selatan, dan penelitian ini dimulai dari tahun 2023.

Populasi dalam penelitian ini sama dengan banyaknya jumlah sampel yaitu semua karyawan Departemen HSES Apartemen the Pakubuwono View kota Jakarta Selatan dengan jumlah karyawannya sebanyak 56 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari (1) Data Primer: diperoleh secara langsung melalui observasi, interview (wawancara) dengan 3 responden, dan dengan penyebaran kuesioner. (2) Data Sekunder: diperoleh dari studi kepustakaan dan internet online seperti jurnal, buku referensi, sejarah perusahaan, dan visi misi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data berikut: Evaluasi instrumen data: Penilaian validitas dan penilaian reliabilitas. Uji asumsi klasik: Uji normalitas (uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel dan teknik grafis), uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan metode diagram pencar). Analisis deskriptif: Pengembangan skala Likert dan skala interval. Analisis kuantitatif: Regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi (X<sub>1</sub>) yang terdiri dari 8 (delapan) instrumen dapat di lihat seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji validitas Variabel Mutivasi (X<sub>1</sub>)**

No.	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,811	0,263	Valid
2	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0,820	0,263	Valid
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari bahaya seperti kecelakaan kerja atau pelecehan	0,821	0,263	Valid
4	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,802	0,263	Valid
5	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0,798	0,263	Valid
6	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0,735	0,263	Valid
7	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0,709	0,263	Valid
8	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0,807	0,263	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4 di atas, ternyata variabel motivasi (X1) diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,263). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat di lihat seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0,483	0,263	Valid
2	Karyawan sering terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas.	0,766	0,263	Valid
3	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.	0,603	0,263	Valid
4	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya, bahkan jika terjadi kesalahan.	0,794	0,263	Valid
5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.	0,460	0,263	Valid
6	Karyawan selalu bersedia membantu atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,762	0,263	Valid
7	Karyawan sering membangkang terhadap instruksi dan arahan dari atasan.	0,599	0,263	Valid
8	Karyawan selalu waspada dalam menyalakan tanggung jawab dari atasan.	0,798	0,263	Valid
9	Karyawan tidak menjaga kerapian dan kebersihan di area kerjanya.	0,465	0,263	Valid
10	Karyawan sering terlihat malas dan tidak bersemangat dalam bekerja.	0,745	0,263	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Karyawan secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang bebas dari kesalahan dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	0,731	0,263	Valid
2	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat tanpa mengorbankan kualitas.	0,859	0,263	Valid
3	Karyawan mampu memberikan solusi yang kreatif dalam bekerja.	0,810	0,263	Valid
4	Karyawan menunjukkan kemampuannya untuk mengatur waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas dan efektif.	0,767	0,263	Valid
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.	0,829	0,263	Valid
6	Karyawan menunjukkan dedikasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja dan selalu berusaha memberikan yang terbaik.	0,809	0,263	Valid
7	Karyawan selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang ditetapkan.	0,773	0,263	Valid
8	Karyawan menunjukkan kemampuannya untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi inovatif dalam menyelesaikan masalah.	0,783	0,263	Valid
9	Karyawan menunjukkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan cermat, teliti dan memperhatikan detail.	0,752	0,263	Valid
10	Karyawan secara konsisten menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan.	0,796	0,263	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,263). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,600, maka instrumen *reliabel*.
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $<$  0,600, maka instrumen tidak *reliabel*.

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,918	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,852	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,918, disiplin kerja (X2) sebesar 0,852 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,932. Sehingga dinyatakan reliabel, dibuktikan dengan masing - masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika *significancy*  $>$  0.050, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy*  $<$  0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* tampak di bawah ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39306192
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.093
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

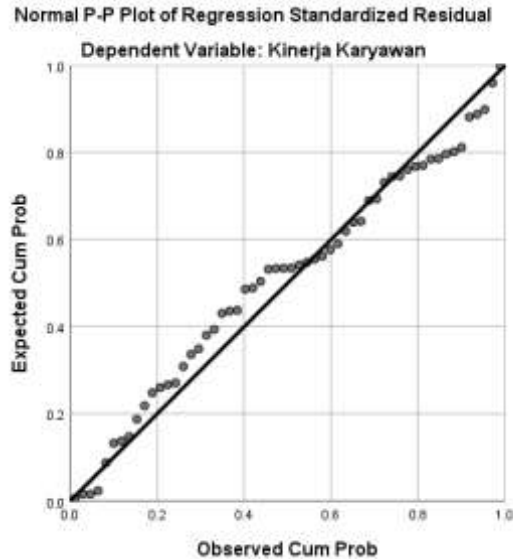
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji dalam Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang melebihi 0.050. Oleh karena itu, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan diagram probabilitas, yang mengidentifikasi variabel residu dengan menganalisis distribusi titik residu sepanjang garis diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil analisis diagram distribusi yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 26, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1. Grafik Kolmogorov-Smirnov Test**

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Gambar 1 menunjukkan bahwa *probability plot* normal memiliki pola distribusi normal yang khas. Hal ini terlihat dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan distribusinya sepanjang garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Adapun sebagai persyaratan hendaknya mengikuti ketentuan sebagai berikut.

- Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF >10, maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.187	4.079		.536	.594		
	Motivasi	1.085	.100	.842	10.878	.000	.971	1.030
	Disiplin Kerja	.082	.074	.086	1.107	.273	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa tolerance variable untuk variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) keduanya sebesar 0.971. Nilai-nilai tersebut di bawah 1, dan Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah 1,030 untuk keduanya, yang juga di bawah 10. Oleh karena itu, model regresi ini dianggap bebas dari multikolinearitas.

## **PEMBAHASAN**

### ***Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan***

Studi ini menghasilkan persamaan regresi  $Y = 5.084 + 1.066X_1$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0.827, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Penentuan atau kontribusi mencapai 68,5%, sedangkan sisanya 31,5% disebabkan oleh variabel lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai tcount yang melebihi nilai ttable ( $10,824 > 2,009$ ). Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan dampak yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Departemen HSES Apartemen Pakubuwuno View di Jakarta Selatan.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian N. Lilis Suryani dan Hastono (2020) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Agung Persada di Jakarta." Penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh signifikansi uji hipotesis 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Risza Putri Elburdah (2020) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penta Artha Impresi di Wilayah Tangerang Selatan." Penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t sebesar 9.635, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.675.

### ***Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Analisis menghasilkan persamaan regresi  $Y = 39,945 - 0,055X_2$ , dengan koefisien korelasi -0,057, menunjukkan hubungan negatif yang tidak signifikan antara kedua variabel. Penentuan atau kontribusi sebesar 3%, sementara 97% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai tcount yang melebihi nilai ttable, yaitu ( $-0.419 > -2.009$ ). Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan dampak yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen HSES Apartemen Pakubuwuno View di Jakarta Selatan.

Temuan studi ini mendukung kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Aman Syah, Angga Pratama, dan Islah Hadin Pratama (2021) tentang dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. Penelitian mereka menemukan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai tcount yang melebihi nilai ttable ( $7.039 > 1.990$ ). Hipotesis nol  $H_0$  ditolak, tetapi hipotesis alternatif  $H_2$  diterima. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah, yang menentukan bahwa tcount ( $0.527 < 1.75$ ),

menunjukkan bahwa hukuman tidak secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

### ***Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Penelitian menunjukkan bahwa keinginan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, yang diwakili oleh persamaan regresi  $Y = 2.187 + 1.085X1 + 0.82X2$ . Koefisien korelasi yang dihitung adalah 0.832, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 69,2%, menunjukkan bahwa 30,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai  $t_{count}$  melebihi  $t_{table}$  atau nilai  $F_{count}$  melebihi  $F_{table}$ , yaitu ( $59,440 > 2,780$ ). Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya efek bersamaan yang signifikan dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Departemen HSES Apartemen Pakubuwono View di Jakarta Selatan.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian N. Lilis Suryani dan Hastono (2020) tentang dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. Temuan studi menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,8%. Uji hipotesis memiliki tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 39,6% dari varians. Uji hipotesis memiliki tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 50,6% dari varians. Uji hipotesis memiliki tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Dari deskripsi dalam bab-bab sebelumnya dan analisis serta pembahasan mengenai dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kesimpulan berikut ini dapat ditarik:

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 5.084 + 1.066X1$ , dengan koefisien korelasi 0.827, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Koefisien determinasi sebesar 68,5%, dan uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tab}$  ( $10,824 > 2,009$ ).

Ini menunjukkan korelasi yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan di Apartemen The Pakubuwono View di Jakarta Selatan.

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 39,945 - 0,055X2$ , nilai korelasi sebesar -0,057 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif sangat rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $-0,419 > -2,009$ ). Artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Apartemen the Pakubuwono View Jakarta Selatan.

2. Kinerja Karyawan secara  $Y = 2,187 + 1,085X_1 + 0,82X_2$  simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,187 + 1,085X_1 + 0,82X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,685 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai ( $59,440 > 2,780$ ).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 “perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja” dimana hanya mencapai score sebesar 3,80. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya dalam setiap pencapaian karyawan dalam persentase tertentu dapat memberikan penghargaan atau reward agar karyawan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi lagi.
2. Disiplin Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu “Karyawan sering terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas”, dimana hanya mencapai score sebesar 2,37. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara rutin setiap seminggu sekali secara tertulis dengan membuat catatan apa saja kekurangan, kelebihan serta kesalahan dari karyawan termasuk disiplin kerja yang diberikan. Jika tidak dipatuhi karyawan dengan baik, perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2, yaitu “Karyawan menunjukkan dedikasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja dan selalu berusaha memberikan yang terbaik”, dimana hanya mencapai score sebesar 2. Untuk lebih baik, perusahaan sebaiknya melakukan identifikasi secara spesifik terkait dengan penilaian kinerja (identify specific performance appraisal goal). Hal ini sangat penting dilakukan agar karyawan memberikan dedikasi juga semangat dalam setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan sehingga bisa tercapainya hasil yang terbaik.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Untuk penelitian selanjutnya karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan dari dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (establish job expectation). Lalu, karyawan perlu mengetahui hasil dari kinerjanya (examine work performance) sehingga karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri dan dapat mengamati hasil kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (appraisal performance).

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, Vol. 3, No.3 ISSN: 2621- 797X.
- Algifari. (2019). *Analisis Refresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anoraga, P. (2022). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat, Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.2. E-ISSN 2622 - 3686.
- Astuti, W., Octavian, R., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa. *Jurnal Tadbir Perasaban*, Vol 4, No 1.
- Badrudin. (2022). *Dasar - Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro & Daryanto. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Clelland, Mc. (2022). *Human Motivation*.
- Croline, J. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Ilmiah Efisiensi* 16 (2) Finance di Manado.
- Danang & Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elburdah, R., P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Samarak*, Vol. 3, No.2, E-ISSN 2622-3686.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, . & Malayu S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar dalam Sunyoto. (2021). *Dasar - Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Istijanto. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Komang dkk,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malhotra & Naresh, K. (2020). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid.
- Maslow dalam Sutrisno. (2018). *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- New Jersey. Indonesia: PT. Indeks. Mangkunegara & Prabu, A. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- New York: Cambridge University Press.

- Oktaviani, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3, No.2.
- Pamela & Oloko. (2019). Effect of motivation on employee performance of Commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P., & Mary, C. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2020). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, E., T., Fajri, C., & Sumarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Anthronomics*, Vol. 1 No.2. e-ISSN 3032-6168.
- Setyaningdyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian. (2021). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni & Wiratna, V. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supangat, A. (2019). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryani, N., & Hastono. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3, e-ISSN 2598-9502.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syah, A., Pratama, A., & Pratama, H., I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor. *Jurnal of Reflection: Economic, Accounting, Management & Business* Vol 4. No.4.
- Terry, G. R. (2019). *Principle Of Management*. New York: Alexander Hamilton Institute.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2020). *Pengantar Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.