



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta

Ryan Arya Saputra¹, Dedi Suharyadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika,
Indonesia^{1,2}

*Email: ryanarya614@gmail.com, dedi.dsi@bsi.ac.id

Diterima: 26-08-2026 | Disetujui: 01-09-2026 | Diterbitkan: 03-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Homefresh Kumala Indonesia, Jakarta Branch. The study was motivated by declining sales in several periods, compensation aspects that had not been optimally fulfilled, differences in working-day policies, and employee tardiness rates ranging from 22% to 33% during December 2025–March 2026. A quantitative approach was applied to a population and sample of 45 employees using total sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS 27 with validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression analyses. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with $t = 3.698$ and $\text{Sig.} < 0.001$. Work discipline also has a positive and significant effect with $t = 6.449$ and $\text{Sig.} < 0.001$. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance with $F = 199.510$ and $R \text{ Square} = 0.905$. These findings indicate that strengthening motivation and discipline can support improved employee performance.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance, human resource management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta. Penelitian dilatarbelakangi oleh penurunan penjualan pada beberapa periode, beberapa aspek kompensasi yang belum terpenuhi secara optimal, perbedaan kebijakan hari kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang mencapai 22%–33% pada Desember 2025–Maret 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 45 karyawan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan SPSS 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t hitung 3,698 dan Sig. <0,001. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 6,449 dan Sig. <0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 199,510 dan R Square 0,905. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Saputra, R. A. ., & Suharyadi, D. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 5106-5124. <https://doi.org/10.63822/ta7pty25>

PENDAHULUAN

Persaingan antarperusahaan yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk memiliki strategi dan sumber daya yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting karena karyawan berperan dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi, karena hasil kerja karyawan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

PT Homefresh Kumala Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi buah impor segar dan berdiri sejak tahun 2020. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena keduanya berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan berbagai bentuk kompensasi, antara lain

Tabel 1. Kompensasi Karyawan

No.	Bonus dan Kompensasi PT. Homefresh Kumala Indonesia	Ada	Tidak
1	Upah lembur karyawan	ADA	
2	Bonus bulanan jika mencapai target	ADA	
3	Tunjangan Hari Raya (THR)	ADA	
4	BPJS Ketenaga Kerjaan		TIDAK
5	BPJS Kesehatan	ADA	
6	Pelatihan dan Pengembangan Kerja Karyawan	ADA	
7	Penghargaan atas reward untuk masa kerja	ADA	
8	Pensiun atau pesangon		TIDAK
9	Bonus tahunan jika mencapai target	ADA	

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan berbagai bentuk kompensasi, antara lain upah lembur, bonus bulanan berdasarkan pencapaian target, Tunjangan Hari Raya (THR), BPJS Kesehatan, pelatihan dan pengembangan kerja, penghargaan masa kerja, serta bonus tahunan. Namun, berdasarkan hasil observasi masih terdapat kompensasi yang belum disediakan, yaitu BPJS Ketenagakerjaan serta program pensiun atau pesangon. Selain itu, terdapat perbedaan kebijakan hari kerja antara kantor pusat dan Cabang Jakarta.

Meskipun standar kinerja telah ditetapkan, PT. Homefresh Kumala Indonesia, masih menghadapi masalah operasional yang berkaitan langsung dengan disiplin di tempat kerja. Fenomena tersebut bisa dilihat berdasarkan tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada periode bulan Desember 2025 sampai Maret 2026 sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 2. Absensi Karyawan

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Absensi telat Karyawan	Persentase
Desember	2025	45	13	29%
Januari	2026	45	11	24%

Februari	2026	45	10	22%
Maret	2026	45	15	33%

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Permasalahan disiplin kerja terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan selama periode Desember 2025 sampai Maret 2026. Pada Desember 2025 terdapat 13 karyawan terlambat atau sebesar 29%, Januari 2026 sebanyak 11 karyawan atau 24%, Februari 2026 sebanyak 10 karyawan atau 22%, dan Maret 2026 sebanyak 15 karyawan atau 33%. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu karyawan masih perlu mendapatkan perhatian. Kondisi motivasi dan disiplin yang belum optimal berpotensi memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan

Secara teoritis, penelitian ini menggunakan **Human Capital Theory** sebagai grand theory yang memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Nilai sumber daya manusia tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, kondisi kesehatan, dan sikap individu. Untuk menjelaskan motivasi kerja digunakan **Two-Factor Theory** Frederick Herzberg yang membagi faktor motivasi menjadi faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi, sedangkan faktor hygiene meliputi gaji, kondisi kerja, administrasi, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang berbeda mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. (Ananda File dkk., 2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sebaliknya, (Saraswati & Zulkifli, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Azka Faridhi, 2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Annisa Amin et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya **research gap empiris** yang perlu diuji kembali. Selain perbedaan hasil, penelitian terdahulu dilakukan pada objek yang berbeda, seperti PT Garuda Muthia Shandy, PT Barokah Dunia Akhirat, PT Trimitra Cikarang, PT Constructa Builders Duren Tiga Jakarta Selatan, PT Pegadaian Cabang Palopo, dan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini dilakukan pada PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta dengan karakteristik dan kondisi empiris yang berbeda.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya penerapan Human Capital Theory dan Two-Factor Theory dalam menjelaskan hubungan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui perbaikan aspek kompensasi, kebijakan kerja, dan kedisiplinan waktu. Manfaat penelitian bagi peneliti dan pembaca juga mencakup peningkatan pemahaman serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk **mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta**

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital Theory

Grand theory untuk dijadikan dasar pada penelitian ini adalah Human Capital Theory. Menurut teori ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset strategis bagi suatu organisasi atau perusahaan, yang memiliki nilai ekonomi, dan bukan hanya sekadar faktor produksi. Nilai strategi situ tercermin dan terakumulasi dalam pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, kondisi kesehatan, dan sikap individu tersebut (Mahmudah Lamia dkk., 2026)

Motivasi Kerja

Kata “moetivasi” berasal “*motif*”, yang berarti “dorongan”. Dalam psikologi, motif adalah energi yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan demikian, motivasi adalah proses yang memulai dan membimbing seseorang untuk bertindak atau mengadopsi sikap untuk mencapai suatu tujuan (Fadhilah Zahrah dkk., 2025)

Salah satu pendekatan yang cukup berpengaruh dalam menjelaskan motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Amelia Lia & Chadidjah Sitti, 2026) Dalam teori ini dijelaskan bahwa terdapat dua kelompok indikator yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Kelompok pertama adalah faktor motivasi, yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi. Sementara itu, kelompok kedua adalah faktor *hygiene*, yang mencakup gaji, kondisi kerja, kebijakan atau administrasi organisasi, hubungan antarpribadi, serta kualitas *supervise* (Puspita, 2022)

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, disiplin kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya secara konsisten, tekun, dan berkesinambungan dengan tetap mematuhi peraturan yang berlaku (Komala et al., 2026)

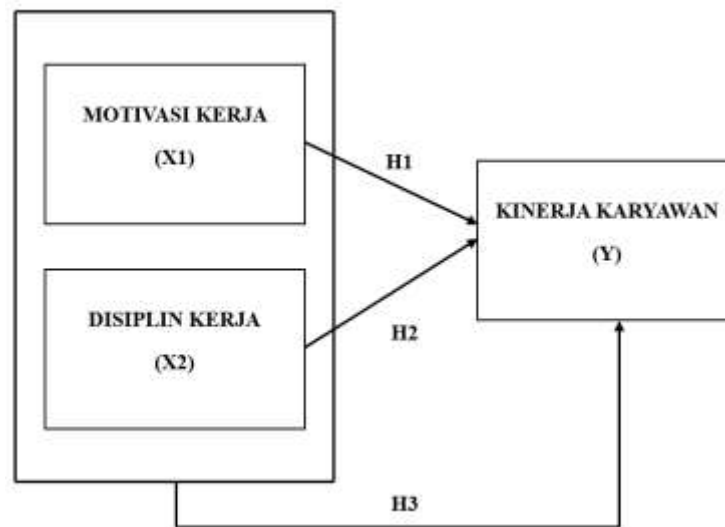
Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemauan dan kesiapan seseorang saat menaati berbagai peraturan serta norma yang berlaku (Pardede dkk., 2026)

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, Kinerja karyawan dapat dipahami dengan hasil kerja atau prestasi yang diperoleh, baik dari segi kuantitas ataupun kualitas, selama periode tertentu dimana tugas-tugas diberikan sesuai tanggung (Khaeruman, 2021)

Menurut Sebastian, kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan mencapai suatu pekerjaan, penilaian terhadap hasil kerja tersebut dipertimbangkan dalam jumlah dan kualitas, dan dihitung jangka waktu yang telah ditentukan (Husein M dkk., 2025)

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Hipotesis

- H1 = Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia.
- H2 = Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia.
- H3 = Diduga terdapat pengaruh secara simultan pada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber data Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif statistik**. Penelitian dilakukan pada PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta dalam periode April–Juni 2026. Populasi penelitian terdiri atas **45 karyawan**, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik **Non-Probability Sampling dengan metode Total Sampling**. Pemilihan total sampling dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat diteliti, Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, hasil analisis tersebut kemudian dibahas secara mendalam pada tahap hasil dan pembahasan kemudian diikuti dengan kesimpulan dan saran sebagai penutup dari keseluruhan tahapan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui **observasi, kuesioner, dan dokumentasi**. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dan disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban,

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Homefresh Kumala Indonesia
Cabang Jakarta
(Saputra, et al.)*

yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh dokumen, berkas, dan laporan yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian. Pada penelitian Anda, populasi adalah seluruh karyawan PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai responden penelitian. Penelitian Anda menggunakan 45 karyawan sebagai sampel, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Teknik Pengumpulan Sampel

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, penelitian Anda menggunakan teknik Total Sampling. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja (X1)

motivasi merupakan sebuah dorongan berasal dari internal individu dan dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal yang membimbing orang atau karyawan untuk mencapai tujuan. Dalam pekerjaan, motivasi kerja menjadi keyakinan yang mendorong individu untuk berusaha maju dan bertindak positif dalam mengerjakan tugasnya.

Disiplin Kerja (X2)

disiplin kerja adalah kemauan dan tekad individu untuk memenuhi dan menghormati berbagai aturan dan sikap yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja juga dapat mencerminkan kondisi yang bisa mendorong karyawan untuk bertindak tertib, teratur, dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh dan berkaitan dengan perusahaan. Hal ini dapat dievaluasi dari segi kualitas dan kuantitas, kompetensi dan dedikasi, serta loyalitas yang tinggi.

Tabel 3. Operasional Variable dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	sebuah dorongan berasal dari internal individu dan dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal yang membimbing orang atau karyawan untuk mencapai tujuan	1. Motivasi: a) Prestasi b) Pengakuan c) Pekerjaan Sendiri d) Tanggung Jawab e) Pengembangan	Likert Itu

		potensi	
		2. <i>Hygiene</i> :	
		a) Gaji	
		b) Kondisi Kerja	
		c) Administrasi	
		d) Hubungan Antar Pribadi	
		Kualitas <i>Supervise</i>	
Disiplin Kerja	kemauan dan tekad individu untuk memenuhi dan menghormati berbagai aturan dan sikap yang berlaku pada perusahaan	1. Kepatuhan Jam Kerja 2. Taat Terhadap Peraturan Instansi 3. Kepatuhan Perilaku Dalam Pekerjaan 4. Taat Dalam Melakukan Pekerjaan	Likert
Kinerja Karyawan	hasil yang diperoleh dan berkaitan dengan perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Likert

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, diantaranya Adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan Uji Parsial, Uji Simultan, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Koefisien Regresi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian dari variable Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Informasi yang disajikan meliputi jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis ini memberikan gambaran umum mengenai kondisi masing-masing variabel selama periode penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis dan regresi.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	45	21.00	50.00	34.8000	8.71936
Disiplin Kerja	45	12.00	50.00	33.8444	10.40314
Kinerja Karyawan	45	12.00	46.00	30.6444	8.61594
Valid N (listwise)	45				

Sumber :SPSS data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil statistic pada tabel IV. 8. terlihat bahwa jumlah sampel (N) adalah 45. Hasil statistic deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja mempunyai minimum 21,00 , maksimum 50,00 , rata-rata 34,80, dan standar deviasi 8,71936
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki minimum 12,00 , maksimum 50,00, rata-rata 33,84, dan standar deviasi sebesar 10,40314.
3. Variabel Kinerja Karyawan memiliki minimum 12,00 , maksimum 46,00, rata-rata 30,64, dan nilai standar deviasi 8,61594.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas, nilai r_{hitung} dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dengan mempertimbangkan $\alpha = 0.05$ (5%). Dengan demikian, nilai r_{tabel} adalah (0.294).

Tabel 5. Uji validitas (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,907	0,248	<0,001	valid
	X1.2	0,891	0,248	<0,001	valid
	X1.3	0,921	0,248	<0,001	valid
	X1.4	0,899	0,248	<0,001	valid
	X1.5	0,888	0,248	<0,001	valid
	X1.6	0,881	0,248	<0,001	valid
	X1.7	0,869	0,248	<0,001	valid
	X1.8	0,916	0,248	<0,001	valid
	X1.9	0,891	0,248	<0,001	valid
	X1.10	0,888	0,248	<0,001	valid

Sumber : SPSS diolah peneliti, 2026

menunjukkan bahwa semua instrumen X1.1 sampai X1.10 mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,248) dan Sig sebesar $<0,001 < 0,05$), berarti semua instrumen tentang motivasi kerja (X1) **Valid**.

Disiplin Kerja

Tabel 6.
Uji Validitas (X2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X1.1	0,930	0,248	<0,001	valid
	X1.2	0,936	0,248	<0,001	valid
	X1.3	0,931	0,248	<0,001	valid
	X1.4	0,924	0,248	<0,001	valid
	X1.5	0,927	0,248	<0,001	valid
	X1.6	0,926	0,248	<0,001	valid
	X1.7	0,946	0,248	<0,001	valid
	X1.8	0,929	0,248	<0,001	valid
	X1.9	0,903	0,248	<0,001	valid
	X1.10	0,926	0,248	<0,001	valid

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

menunjukkan bahwa semua pernyataan dari X2.1 sampai X2.10 mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,248) dan Sig. <0,001 < 0,05, berarti semua instrumen tentang disiplin kerja (X2) **Valid**. ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dapat secara akurat menilai Disiplin Kerja di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Tabel 7. Uji Validitas (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,851	0,248	<0,001	valid
	Y.2	0,923	0,248	<0,001	valid
	Y.3	0,893	0,248	<0,001	valid
	Y.4	0,900	0,248	<0,001	valid
	Y.5	0,926	0,248	<0,001	valid
	Y.6	0,898	0,248	<0,001	valid
	Y.7	0,883	0,248	<0,001	valid
	Y.8	0,872	0,248	<0,001	valid
	Y.9	0,889	0,248	<0,001	valid
	Y.10	0,905	0,248	<0,001	valid

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

menunjukkan semua pernyataan Y.1 sampai Y.10 mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,248) disamping Sig. <0,001, ini menegaskan semua instrumen Kinerja Karyawan (Y) **Valid**.

Uji Reabilitas

Tabel 8. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,972	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,982	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,972	0,70	Reliabel

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

Batas nilai alfa (0,70) dapat digunakan untuk menetapkan reliabilitas dibawah 0,70 reliabilitas rendah. Menurut tabel hasil uji reliabilitas yang disajikan di atas, motivasi kerja mempunyai *Cronbach's Alpha* 0,972, disiplin kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,982, kinerja karyawan sebesar 0,972. Disimpulkan penelitian kuat dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual (*error*) dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

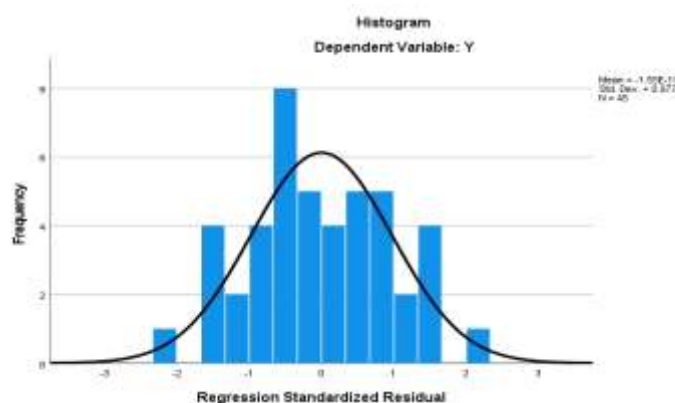
Tabel 9. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.	Shapiro-Wilk		Sig.
	Statistic	df		Statistic	df	
Unstandardized Residual	.069	45	.200*	.991	45	.976

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

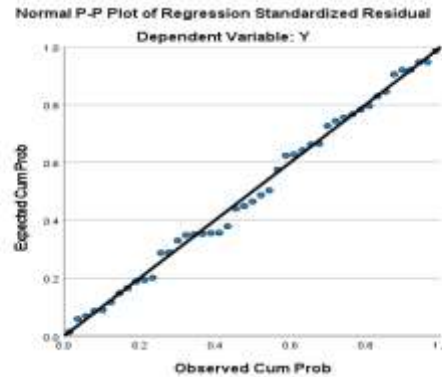
a. Lilliefors Significance Correction

hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro – Wilk* menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,976 > 0,05. Disimpulkan bahwa nilai residual



Gambar 2. Histogram

normalitas menggunakan histogram menunjukkan bahwa gambar tersebut berbentuk lonceng dan garisnya mendekati grafik batang, yang mengindikasikan bahwa data **terdistribusi normal**.



Gamba 3. P-P Plot

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

hasil uji normalitas P-P Plot menunjukkan titik pada grafik mendekati garis lurus miring, hal ini menunjukkan bahwa data yang disajikan **terdistribusi normal**.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan ketika memverifikasi apakah model regresi menunjukkan varians residual yang tidak konstan antar observasi. Hasil yang berkualitas adalah model yang menunjukkan varians residual konstan (homokedastisitas) atau tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, *scatter plot* dan uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Pada *scatter plot*, model regresi dianggap bebas heteroskedastisitas ketika titik-titik residual terdistribusi secara acak.

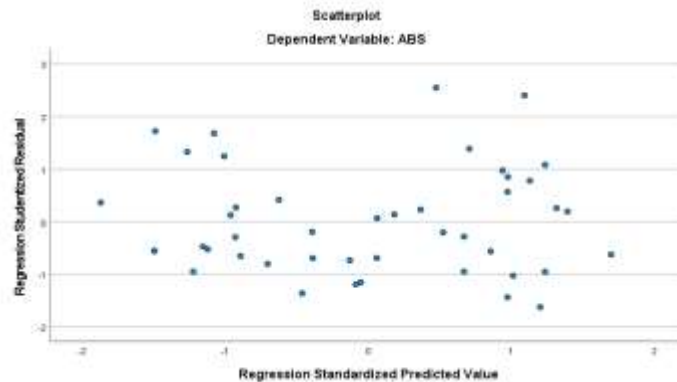
Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1.245	.954		1.305
	Motivasi Kerja (X1)	.035	.054	.200	.646
	Disiplin Kerja (X2)	-.009	.045	-.059	-.190

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

Menyajikan hasil uji heteroskedastisitas Glejser. Tabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,522 > 0,05, sedangkan disiplin kerja memiliki Sig. 0,850 > 0,05. Kesimpulannya hasil diatas tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot

Sumber : SPSS data diolah Peneliti

Titik-titik tampak tersebar tanpa mengikuti pola yang terdefinisi, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.243	4.123
	Disiplin Kerja (X2)	.243	4.123

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

nilai *Tolerance* kedua variabel independen 0,243 > 0,10. Selanjutnya, nilai VIF kedua variabel independen 4,123 < 10. Bisa disimpulkan bahwa **Tidak terjadi multikolinearitas**.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t berfungsi sebagai bukti apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Probabilitas parsialnya 0,05

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.871	1.697		.513	.611
Motivasi Kerja (X1)	.353	.096	.358	3.698	<.001
Disiplin Kerja (X2)	.516	.080	.624	6.449	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

H1 : Berdasarkan hasil uji t yang disajikan tabel IV. 16. Untuk variabel motivasi kerja , terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah $3,698 > t_{tabel} 1,679$, dengan $Sig < 0,001 < 0,05$. Dapat dinyatakan H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya terdapat pengaruh cukup besar pada kinerja karyawan.

H2 : Hasil uji t yang disajikan tabel IV. 16, untuk variabel disiplin kerja, terlihat bahwa $t_{hitung} 6,449 > t_{tabel} 1,679$, signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan, H_{02} ditolak H_2 diterima, menunjukkan disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan .

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, diperlukan juga rumus untuk menentukan nilai F_{tabel} yaitu:

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.248	2	1477.624	199.510	<.001 ^b
	Residual	311.063	42	7.406		
	Total	3266.311	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

H3 : Tabel IV. 17. menunjukkan $F_{hitung} 199,510 > F_{hitung} 3,23$ Sig $< 0,001 < 0,05$, disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan. Kesimpulan, hipotesis H_{03} ditolak H_3 diterima.

Koefisien Determniasi

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial Part
1 (Constant)	.871	1.697		.513	.611		
X1.1	.353	.096	.358	3.698	.001	.900	.496
X2.1	.516	.080	.624	6.449	.000	.935	.705

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

Untuk mendukung hasil pengujian, penulis menyajikan perhitungan koefisien determinasi parsial yang dilakukan dengan rumus, $Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$ dari rumus tersebut, didapatkan hasil perhitungan seperti tabel berikut :

Tabel 15. Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel independen	Beta x Zero order	Hasil	%
Motivasi Kerja	0,358 x 0,900	0,322	32,2 %
Disiplin Kerja	0,624 x 0,935	0,583	58,3 %
Total			90,5 %

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diatas, nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja adalah 32,2 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini, sedangkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 58,3 %m dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 16. Hasil koefisien determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.900	2.72144

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS data diolah peneliti, 2026

Hasil uji koefisien determinasi variabel independen 0,905. ini berarti variabel independen memengaruhi variabel dependen dengan skor 0,905 setara dengan 90,5%. Sebesar 9,5% dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak dianalisis.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 17. Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.871	1.697		.513	.611
	Motivasi Kerja (X1)	.353	.096	.358	3.698	<.001
	Disiplin Kerja (X2)	.516	.080	.624	6.449	<.001
a. Dependent Variable: Y						

a. Dependent Variable: Y

Sumber :SPSS data diolah peneliti

Berdasarkan tabel IV. 21. Model untuk regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0,871 + 0,353X_1 + 0,516 X_2 + e$$

1. Nilai a, yang sama dengan 0,871 mewakili kondisi dimana jika variabel independen tidak ada maka, kinerja karyawan tetap konstan.
2. Dengan nilai 0,353, koefisien regresi B1 menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan, bisa diartikan peningkatan satu unit motivasi kerja menghasilkan pengaruh 0,353.
3. Nilai 0,516 B2, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan satu unit disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,516.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja ditentukan berdasarkan Uji t, yaitu 3,698 melebihi t_{tabel} 1,679. Selain itu, tingkat Sig. yang dihitung berada dibawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y dengan signifikan. Koefisien regresi 0,353 bernilai positif, diartikan peningkatan motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. hipotesis dinyatakan motivasi kerja yang positif mengarah ke kinerja menjadi lebih baik, dan dapat diterima

Hasil penelitian ini didukung studi dilakukan (Budi Santoso & Rantererung, 2026) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua”. Dari sini terungkap Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Salbillah Nurul Fata & Sabina Fitri, 2026) mendapatkan hasil yang sebanding dengan studi berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders Duren Tiga Jakarta Selatan. Hasil penelitiannya motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t terhadap menunjukkan $t_{hitung} 6,449 > 1,679$, tingkat Sig dibawah 0,05. Koefisien regresi memiliki 0,516. Hipotesis dinyatakan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Di dukung studi sebelumnya yang dilakukan (Anggara & Asmadi, 2026) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Inti Pesona Lestari. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan . Selanjutnya, studi dilakukan (Aminah & Marginingsih, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian F untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai F terhitung adalah 199,510. Nilai ini lebih besar daripada nilai tabel yang sebesar 3,23, dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi simultan R-squared test adalah 0,905 (90,5%), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Homefresh Kumala, Indonesia.

Hasil ini didukung studi sebelumnya oleh (Ananda File et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy” yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh baik parsial ataupun simultan secara signifikan.

Studi yang dilakukan (Anggraini & Mukhtar, 2025) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery)” menegaskan juga motivasi dan disiplin kerja memepengaruhi kinerja karyawan, secara terpisah maupun bersamaan.

KESIMPULAN

Peneliti menarik kesimpulan berikut ini, berdasarkan hasil studi mengenai topik "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Homefresh Kumala Indonesia":

1. Berdasarkan hasil analisis statistic yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t membenarkan hal ini. Nilai t yang telah dihitung, yaitu 3,698, lebih besar dari nilai tabel 1,679, dan tingkat signifikansinya $<0,001 <0,05$. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang memadai dan efektif.
2. Hasil pengujian statistik terhadap disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menegaskan hal ini: nilai t yang dihitung, yaitu 6,449, lebih besar dari nilai tabel yang sebesar 1,679, dan tingkat signifikansinya $<0,001 <0,05$. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Homefresh Kumala, Indonesia, yang perilakunya ditandai dengan disiplin, memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja mereka.
3. Pengujian secara simultan pada variabel independen (X1) dan (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y), di mana (X1) berkaitan dengan motivasi kerja dan (X2) dengan disiplin kerja. Hal ini dikonfirmasi oleh uji F (nilai F yang dihitung: $199,150 > F\text{-tabel: } 3,23$; tingkat signifikansi: $< 0,001 < 0,05$). Dengan

*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Homefresh Kumala Indonesia
Cabang Jakarta
(Saputra, et al.)*

demikian, kinerja karyawan tidak meningkat karena satu faktor saja, tetapi karena kombinasi motivasi kerja yang tinggi dan disiplin yang kuat.

SARAN

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan kesimpulan di atas, peneliti ingin memberikan beberapa saran, yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini:

1. Studi ini bertujuan untuk berfungsi sebagai alat dan dukungan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Demi mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan sesuai rencana, kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Disarankan agar manajemen PT. Homefresh Kumala Indonesia, terutama di cabang Jakarta, lebih meningkatkan motivasi karyawan. Pengenalan paket pesangon atau pembayaran bonus lainnya, serta pengoptimalan jam kerja dapat mencapai hal ini.
2. Karyawan PT. Homefresh Kumala Indonesia didorong untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dan manajemen waktu di tempat kerja, guna menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Inisiatif dan rasa tanggung jawab dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu maupun tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Lia, & Chadidjah Sitti. (2026). *Jurnal+MSDM,+Lia+Amelia (1)*.
- Aminah, S., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Insight Management Journal*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.47065/imj.v4i1.343>
- Ananda File, Hanadaru Wahyu Agung, & Wolor Wiradendi Christian. (2022). *admin7,+558-Research+Results-3539-1-18-20220714+(Copyedit) (1)*.
- Anggara, R., & Asmadi, I. (2026). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inti Pesona Lestari. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 7271–7279. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7073>
- Anggraini, D., & Mukhtar, J. (2025). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barokah Dunia Akhirat (Animo Bakery) Cabang Jakarta. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 5(2), 314–323. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Annisa Amin, N., KUSDARANTO, I., MUHAMMADIYAH PALOPO, U., SELATAN, S., & NURULANNISAAMIN, I. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG PALOPO. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4).
- Azka Faridhi, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. In *PRESISI* (Vol. 24, Number 2).
- Budi Santoso, I., & Rantererung, C. L. (2026). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Papua Tengah. In *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)* (Vol. 2, Number 1).

- Fadhilah Zahrah, N., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Lailatul Fijriah, L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis*. <https://lenteranusa.id/>
- Husein M, Basem Zamhir, & Rahman Ade Sotio. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Komala, N., Ridwan, S., Ahmadi, R. S., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Mukti, W. (2026). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi pada Perundingan Perjanjian Kerja Bersama PT. Indominco Mandiri Jakarta). In *MODENA Journal* (Vol. 3, Number 1).
- Mahmudah Lamia, Madihah Husnul, & Rahmi Agustina. (2026). *4600-File Utama Naskah-12760-1-10-20260223 (1)*.
- Pardede, T., Shafwan Koto, M., Afiliation, R., & Al-Washliyah Sibolga, S. (2026). *JEMBATAN: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Corresponding email*.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. In *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan Amata* (Vol. 01, Number 2).
- Salbillah Nurul Fata, & Sabina Fitri. (2026). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders Duren Tiga Jakarta Selatan Sabilla Nurul Fata*. 4(1), 817–831. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8339>
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. Moh. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>