

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Amelia Zahra<sup>1\*</sup>, Syahrial Addin<sup>2</sup>, Yulia Mujiaty<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

\*Penulis korespondensi : [zahraamelia238@gmail.com](mailto:zahraamelia238@gmail.com)

**Abstract.** *Employee performance plays a crucial role in ensuring the achievement of organizational goals while maintaining the continuity of company operations. Optimal performance reflects the quality of human resources as well as the effectiveness of internal managerial practices. This study aims to analyze the influence of work discipline and intrinsic motivation on employee performance at PT. XYZ. Data were collected through observation and questionnaires, involving 40 employees using a total sampling technique. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ), assisted by SPSS version 27. The results indicate that work discipline ( $X_1$ ) does not significantly affect employee performance, with a significance value of  $0.578 > 0.05$  and a  $t$ -value of  $0.561 < 2.026$ . Meanwhile, intrinsic motivation ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on performance, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -value of  $9.004 > 2.026$ . The  $F$ -test yielded a significance value of  $0.000 < 0.05$  and an  $F$ -value of  $59.968 > 3.35$ . These findings highlight the importance of enhancing intrinsic motivation to achieve optimal performance and suggest further research to explore additional variables, providing a foundation for both management and future researchers in developing sustainable, consistent, and comprehensive employee performance strategies.*

**Keywords:** *Employee Performance, Intrinsic Motivation, PT. XYZ, , SPSS, Work Discipline*

**Abstrak.** Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam memastikan tercapainya sasaran organisasi sekaligus menjaga keberlangsungan aktivitas operasional perusahaan. Tingkat kinerja yang maksimal mencerminkan mutu sumber daya manusia perusahaan serta keberhasilan pengelolaan manajerial internal. Kajian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,578 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,561 < 2,026$ . Sementara itu, motivasi intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $9,004 > 2,026$ . Uji  $F$  menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung sebesar  $59,968 > 3,35$ . Hasil ini menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi intrinsik untuk mendukung kinerja optimal serta perlunya penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel tambahan, sehingga temuan ini menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dan peneliti berikutnya dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan, konsisten, dan menyeluruh pada praktik organisasi.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik, PT. XYZ, SPSS

### 1. LATAR BELAKANG

Tingkat kinerja yang dimiliki oleh tenaga kerja memegang peranan kunci dalam mengarahkan organisasi menuju keberhasilan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga ditopang oleh kepatuhan terhadap aturan serta dorongan internal dalam bekerja. Tanpa hal tersebut, kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan sulit dicapai.

Menurut Bodroastuti et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesediaan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya yang dilakukan dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, menurut Estianingsih dalam Nur Halipah & Bachtiar Arifudin Husein, (2024) menjelaskan bahwa kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan aturan yang berlaku di perusahaan. Penyelesaian pekerjaan yang efektif sangat bergantung pada penerapan aturan waktu kerja. Dalam hal ini, peran karyawan yang hadir sesuai jadwal dan menjaga ketepatan waktu menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja yang optimal.

Menurut Azham Abusalam et al., (2024) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja diklasifikasikan dalam kategori baik apabila karyawan dapat bersikap sesuai aturan dan juga patuh terhadap norma-norma yang ada di perusahaan tersebut, tujuan pendisiplinan adalah untuk memperteguh karyawan guna memastikan tercapainya sasaran strategis perusahaan. Selain itu, menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah apabila karyawan dalam suatu perusahaan dapat menaati jam kerja seperti datang dan pulang sesuai dengan waktunya serta menyelesaikan pekerjaan dengan benar, karyawan patuh pada seluruh peraturan dan juga norma yang berlaku.

Selain disiplin, motivasi juga berperan penting. Motivasi intrinsik, yang bersumber dari dorongan internal individu, mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh antusiasme dan inisiatif. Pada PT. XYZ, ritme pekerjaan yang cenderung berulang dapat menimbulkan kejenuhan sehingga motivasi diri karyawan menurun. Oleh karena itu, motivasi intrinsik menjadi aspek penting dalam menjaga konsistensi kinerja.

Menurut Wahyuni et al., (2022) menjelaskan bahwa Motivasi Intrinsik merupakan keinginan individu dalam mengerjakan sesuatu tanpa perlu pengaruh dari eksternal, biasanya motivasi ini bersumber dari pikiran yang positif. Motivasi ini bersumber dari dalam individu. Menurut Selain itu, menurut Gumusluoglu & Ilsev menjelaskan bahwa Motivasi Intrinsik adalah minat karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu yang datangnya dari kesadaran diri sendiri, alih-alih pengaruh dari faktor eksternal (Natalia, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja. Putra et al. (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Putri & Iryanti (2023) justru membuktikan adanya pengaruh signifikan. Hal serupa terjadi pada variabel disiplin kerja, di

mana beberapa studi menemukan pengaruh signifikan (Semarang et al., 2024), tetapi lainnya menunjukkan tidak signifikan (Kitta et al., 2023).

Adanya perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya kajian ulang pada konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan mendefinisikan bahwa Disiplin Kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan dan aturan tersebut dapat dipatuhi secara sadar atas kemauan pribadi (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Selain itu, menurut Lesmana, (2024) disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan atau kesediaan seseorang dalam mengikuti serta menjalankan aturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan.

### **Motivasi Intrinsik**

Menurut Ryan & Deci menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah motivasi internal yang tumbuh dari diri individu pekerja yaitu berupa kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, setiap kegiatan diarahkan untuk mencapai hasil (Dandy Aswara & Kurniawan, 2023). Motivasi intrinsik bersumber dari aspek internal individu, kondisi tersebut merupakan bentuk kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atau bentuk perilaku positif dari karyawan, yang muncul dari pengaruh faktor-faktor intrinsik individu.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan yang tercermin melalui jumlah serta mutu hasil kerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (M. Silalahi et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, yang umumnya berkaitan dengan kualitas, kuantitas, serta inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada penelitian adalah dengan menggunakan kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. XYZ berjumlah 40 orang, dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dan  $> 100$  maka teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* atau metode sensus. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

## 1. Observasi

Observasi diklasifikasikan sebagai salah satu pendekatan untuk menghimpun data yang dilakukan dengan pengamatan secara aktual dinamika atau fenomena yang berlangsung di objek yang diteliti, umumnya digunakan apabila penelitian berkaitan dengan tindakan atau perilaku manusia, peristiwa alam, atau proses kerja, dan penggunaan observasi menjadi efektif apabila jumlah subjek yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018:145)

## 2. Kuesioner

Metode kuesioner diimplementasikan dalam menghimpun data yang melibatkan responden dalam memberikan respon terhadap sejumlah pernyataan yang disusun secara sistematis, maka responden akan menjawab sesuai dengan pandangan mereka (Sugiyono, 2018:142). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, dengan skor pengukuran sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) = 5
- b) Setuju (S) = 4
- c) Netral (N) = 3
- d) Tidak Setuju (TS) = 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Adapun analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu terdiri dari uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji f, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan guna menilai seberapa tepat setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu merefleksikan substansi variabel yang hendak direpresentasikan. Penilaian dalam tahap ini mengacu pada teknik korelasi pearson product moment, dimana hal ini berarti membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan taraf signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini *Degree Of Freedom* ( $df=n-2$ )  $40 - 2 = 38$  dimana nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,312.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

<b>Variabel</b>	<b>Item</b> <b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Disiplin</b> <b>Kerja</b>	X1.1	0,523	0,312	Valid
	X1.2	0,736		Valid
	X1.3	0,713		Valid
	X1.4	0,717		Valid
	X1.5	0,812		Valid
	X1.6	0,683		Valid
	X1.7	0,778		Valid
	X1.8	0,717		Valid
<b>Motivasi</b> <b>Intrinsik</b>	X2.1	0,877	0,312	Valid
	X2.2	0,815		Valid
	X2.3	0,847		Valid
	X2.4	0,723		Valid
	X2.5	0,752		Valid
	X2.6	0,371		Valid
	X2.7	0,731		Valid
	X2.8	0,755		Valid
	X2.9	0,846		Valid
	X2.10	0,745		Valid
<b>Kinerja</b> <b>Karyawan</b>	Y1	0,434	0,312	Valid
	Y2	0,654		Valid
	Y3	0,721		Valid
	Y4	0,809		Valid
	Y5	0,606		Valid
	Y6	0,762		Valid
	Y7	0,794		Valid
	Y8	0,773		Valid

Sumber : Data di olah (2025)

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan guna melihat apakah alat ukur dalam penelitian jika digunakan secara berulang akan mendapatkan hasil yang konsisten. Dalam uji ini digunakan

nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dimana jika hal tersebut terpenuhi maka variabel dianggap reliabel.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,849	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X <sub>2</sub> )	0,908	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,60	Reliabel

Sumber : Data di olah (2025)

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 3.** Hasil Analisis Linear Berganda.

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.657	3.885		.941	.353
	Disiplin Kerja	.070	.125	.053	.561	.578
	Motivasi Intrinsik	.634	.070	.845	9.004	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber : Data di olah (2025)

Mengacu pada output regresi di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,657 + 0,070X_1 + 0,634X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Intrinsik

3,657 = Nilai Konstanta

0,070 = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

0,634 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Intrinsik

Dari hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 3,657 merepresentasikan nilai dasar variabel dependen dalam kondisi ketika disiplin kerja dan motivasi intrinsik diasumsikan tidak memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel tersebut (bernilai nol), maka nilai Kinerja Karyawan berada pada angka 3,657. Angka ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel independen.
- b) Besaran koefisien regresi sebesar 0,070 pada variabel Disiplin Kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel tersebut dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap, akan diikuti kenaikan sebesar 0,070 pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Namun demikian, dengan tingkat signifikansi yang tercatat sebesar  $0,578 > 0,05$  maka relasi tersebut tidak memenuhi syarat signifikan secara statistik.
- c) Koefisien regresi sebesar 0,634 pada variabel motivasi intrinsik mencerminkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada indikator tersebut, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,634 satuan. Karena nilai signifikansinya  $< 0,001$ , maka pengaruh ini dinyatakan signifikan.

### Hasil Uji t

**Tabel. 4** Hasil Uji t (Parsial).

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.657	3.885		.941	.353
	Disiplin Kerja	.070	.125	.053	.561	.578
	Motivasi Intrinsik	.634	.070	.845	9.004	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Data di olah Peneliti (2025)

**a) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Merujuk pada nilai t hitung sebesar  $0,561 < 2,026$ , serta signifikansi sebesar  $0,578 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara parsial, Disiplin Kerja tidak memberikan kontribusi signifikan secara statistik terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

**b) Pengaruh Motivasi Intrinsik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terkait variabel Motivasi Intrinsik, tercatat nilai t hitung sebesar 9,004 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil temuan menunjukkan bahwa nilai t sebesar 9,004 > 2,026 t tabel, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hal tersebut merefleksikan bahwa motivasi intrinsik secara statistik berperan signifikan dan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Hasil Uji F**

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Simultan).

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	586.549	2	293.275	59.968	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.951	37	4.891		
	Total	767.500	39			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja</b>						

Sumber : Data di olah (2025)

Merujuk pada nilai F hitung yaitu  $59,968 > 3,25$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Artinya, secara simultan kombinasi dari kedua variabel bebas tersebut mampu menginterpretasikan perubahan yang berlangsung pada variabel terikat.



## Hasil Koefisien Determinasi

### 1. Hasil Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap Y

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  terhadap Y.

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	.498 <sup>a</sup>	.248	.228	3.89821

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

Sumber : Data di olah (2025)

R Square sebesar 0,248 dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 24,8% dalam menjelaskan fluktuasi yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa sebesar 75,2% variasi dipengaruhi oleh variabel lain.

### 2. Hasil Koefisien Determinasi $X_2$ terhadap Y

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_2$  terhadap Y.

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	.873 <sup>a</sup>	.762	.756	2.19143

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik

Sumber : Data di olah (2025)

R Square sebesar 0,762 mengindikasikan Motivasi Intrinsik berkontribusi sebesar 76,2% dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Artinya, sebagian besar perubahan pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki, adapun selebihnya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

### 3. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	.874 <sup>a</sup>	.764	.751	2.21146

---

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

---

Sumber : Data di olah (2025)

Temuan ini menunjukkan variabel disiplin kerja serta motivasi intrinsik secara bersama (simultan) memiliki kontribusi sebesar 76,4% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan. Dengan kata lain, proporsi sebesar 76,4% dari variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan dijelaskan melalui kedua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik. Adapun proporsi selebihnya, yakni sebesar 23,6% diperkirakan berasal dari pengaruh variabel lainnya yang berada di luar cakupan pembahasan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada hasil pengolahan data melalui uji parsial (uji-t), diperoleh informasi bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  serta nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel. Oleh karena itu, ditolaknya hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) dan dapat diterima hipotesis nol ( $H_{o1}$ ). Artinya, secara parsial bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada hasil pengolahan data melalui uji parsial (uji-t) diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Intrinsik ( $X_2$ )  $< 0,05$  serta nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel. Sehingga, dapat diterima hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) dan ditolaknya hipotesis nol ( $H_{o1}$ ). Artinya, secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk pada hasil Uji F (Simultan) yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta tingkat nilai  $F$  Hitung  $> F$  Tabel, sehingga hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada seluruh proses pengumpulan data dan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik pada PT XYZ. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,578 yang lebih besar dari batas signifikan 0,05. Selain itu nilai t hitung sebesar 0,561 < t tabel sebesar 2,026 sehingga ditolaknya hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 24,8% sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang berada di bawah batas yaitu 0,05 serta nilai t hitung sebesar 9,004 > 2,026 sehingga hipotesis mengenai pengaruh motivasi intrinsik diterima, dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
3. Secara simultan, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini didukung dari nilai signifikansi Uji F yaitu sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai F Hitung 59,968 > 3,25 sehingga hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik diterima, dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan atas temuan yang diperoleh dari proses penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu:

### 1. Bagi Karyawan

Temuan hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi karyawan akan pentingnya meningkatkan kedisiplinan serta menjaga semangat kerja dari dalam diri (motivasi intrinsik). Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dalam bekerja menjadi bagian penting dari kinerja yang optimal. Di samping itu, semangat untuk menyelesaikan tugas, inisiatif ketika bekerja, menjadi nilai penting yang mendukung peningkatan kinerja.

### 2. Bagi Perusahaan

Temuan hasil dari penelitian bisa menjadi masukan untuk pihak perusahaan ketika merumuskan strategi pengelolaan SDM terutama terkait membangun upaya disiplin kerja dan meningkatkan motivasi atau dorongan dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik). Hal ini dapat dilakukan dengan mewujudkan kondisi kerja yang mendukung

agar tenaga kerja merasa nyaman, dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan bagi penelitian kedepannya untuk mengeksplorasi variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Azham Abusalam, M., Sutrisna, A., Kusmiyati Asyiah, A., PETA No, J., & Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya Korespondensi Penulis, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2, 224-238. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i4.3233>  
<https://doi.org/10.55606/mri.v2i4.3233>
- Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., Tirtono, T., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. 6(3), 86-95. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>  
<https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5611>
- Dandy Aswara, A., & Kurniawan, I. S. (2023). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>  
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1497>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lesmana, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security pada RSUD R. Syamsudin SH (Vol. 10, Nomor 2).
- Natalia, D. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai; analisis mediasi model. In *Kepemimpinan Transformasional .... | 85 JMSO | (Vol. 2, Nomor 2)*. <https://doi.org/10.52300/jms0.v2i2.3408>
- Nur Halipah, & Bachtiar Arifudin Husein. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 70-84. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208>  
<https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3208>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Vol. 18, Nomor 01)*. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

- Putra, K. R. A., Landar, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN. *Jurnal EMAS*.
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749-758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Semarang, A., Sahertian, O. L., Tetelepta, M. M., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 3.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 22. [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)  
<https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>  
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Personnel Section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>  
<https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>