

## Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Program Nusantara Solusindo

Hendra<sup>1</sup>, Rhoma Iskandar<sup>2</sup>, Arie Widiyastuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Panca Sakti, Indonesia

Email : [Hendramanajemen01@gmail.com](mailto:Hendramanajemen01@gmail.com)<sup>1</sup>, [Rhomaiskandar@panca-sakti.ac.id](mailto:Rhomaiskandar@panca-sakti.ac.id)<sup>2</sup>, [ariewidiyastuti@panca-sakti.ac.id](mailto:ariewidiyastuti@panca-sakti.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 30 November 2025

Revised: 15 Desember 2025

Accepted: 28 Desember 2025

**Keywords:** *motivasi intrinsik, disiplin kerja, kinerja karyawan*

**Abstract** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh secara bersama sama simultan terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif reseach. Hipotesis yang pertama yang memperesentasikan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.032 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat di terima dan didukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti kinerja seseorang dalam satu bidang pekerjaan ditentukan oleh disiplin kerja. Hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dalam hasil uji simultan menunjukkan nilai yang signifikan signifikan  $0.031 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, Begitu pula dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari seberapa besar komitmen terhadap suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi berusaha memberikan suatu usaha seseorang untuk

ikut terlibat dalam suatu bagian dari organisasi, dalam hal ini adalah pemerintah daerah. Apabila sumber daya manusia tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja individu yang maksimal, Badrianto, Y. & Astuti, D. (2023), yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan antara individu dengan organisasi dimana ia bekerja sehingga memiliki semangat bekerja yang tinggi. Apabila komitmen organisasi dimiliki oleh individu dalam mengembangkan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja setiap individu yang dihasilkan (Nurhidayati *et al*, 2023).

PT. Program Nusantara Solusindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang konsultan IT perusahaan mendapatkan banyak sekali permintaan pemrograman setiap harinya, akan tetapi target tersebut sering tidak tercapai sehingga banyak permintaan pelanggan yang tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja. Masih masih kurang maksimal yang ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan staf yang tidak masuk kerja, tidak ada dikantor pada saat jam kerja, pulang lebih awal dari jam kerja. Hal ini sering terjadi terutama Ketika pimpinan perusahaan tidak ada dikantor. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kurang kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap kurang peduli, menghindari pekerjaan, bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan bagian lapangan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan kondisi atau kekuatan yang menggerakkan diri seseorang agar dapat bekerja lebih baik dan terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental seseorang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi untuk mencapai setiap tujuan yang diinginkan. Menurut Hamzah B. Uno (2020), motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa pengaruh dari luar, melainkan karena kesenangan atau keinginan yang kuat dari dalam diri sendiri.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tanggung jawab dari kantor atau lembaga tempat pegawai berada. Ini penting agar pegawai menjaga disiplin agar produktivitas mereka meningkat dan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting selama jam kerja. Disiplin kerja merupakan ide dalam lingkungan kerja atau manajemen yang mendorong pegawai untuk berperilaku teratur. Disiplin adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk menjalankan semua aktivitas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat dari Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kata kinerja diambil dari istilah job performance atau prestasi kerja yang sebenarnya dicapai oleh seorang karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Moeharionto (2012). Menurut Handako (2016), kinerja atau performa merujuk pada penilaian atau evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif (*quantitatif research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh beberapa angka-angka (score, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di nilai, dan dianalisis dengan analisis statistic yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu, motivasi intrinsik dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Program Nusantara Solusindo dengan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Program Nusantara Solusindo. Kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji Realibilitas dan Validitas. Uji asumsi Klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Serta, Uji – uji statistik yang dilakukan meliputi Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mengukur apa yang dimaksud. Jika nilai alpha lebih dari 0.5, maka item tersebut dianggap valid (Wibowo, 2012). Kriteria untuk menilai uji validitas adalah sebagai berikut: Jika nilai  $r > r$  tabel (pada tingkat signifikansi 5%), maka item kuisioner tersebut dianggap valid. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel (pada tingkat signifikansi 5%), maka item kuisioner itu tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| <b>Indikator</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| X1.1             | 0.438           | 0.271          | Valid             |
| X1.2             | 0.291           | 0.271          | Valid             |
| X1.3             | 0.390           | 0.271          | Valid             |
| X1.4             | 0.453           | 0.271          | Valid             |
| X1.5             | 0.473           | 0.271          | Valid             |
| X1.6             | 0.148           | 0.271          | Tidak Valid       |
| X1.7             | 0.274           | 0.271          | Valid             |
| X1.8             | 0.280           | 0.271          | Valid             |
| X1.9             | 0.478           | 0.271          | Valid             |
| X1.10            | 0.299           | 0.271          | Valid             |
| X1.11            | 0.280           | 0.271          | Valid             |
| X1.12            | 0.386           | 0.271          | Valid             |
| X1.13            | 0.322           | 0.271          | Valid             |
| X1.14            | 0.379           | 0.271          | Valid             |
| X1.15            | 0.333           | 0.271          | Valid             |
| X2.1             | 0.386           | 0.271          | Valid             |
| X2.2             | 0.285           | 0.271          | Valid             |
| X2.3             | 0.478           | 0.271          | Valid             |
| X2.4             | 0.568           | 0.271          | Valid             |
| X2.5             | 0.313           | 0.271          | Valid             |
| X2.6             | 0.155           | 0.271          | Tidak Valid       |
| X2.7             | 0.579           | 0.271          | Valid             |
| X2.8             | 0.204           | 0.271          | Tidak Valid       |
| X2.9             | 0.250           | 0.271          | Tidak Valid       |
| X2.10            | 0.404           | 0.271          | Valid             |
| X2.11            | 0.473           | 0.271          | Valid             |

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X2.12     | 0.378    | 0.271   | Valid      |
| X2.13     | 0.276    | 0.271   | Valid      |
| Y.1       | 0.416    | 0.271   | Valid      |
| Y.2       | 0.332    | 0.271   | Valid      |
| Y.3       | 0.474    | 0.271   | Valid      |
| Y.4       | 0.423    | 0.271   | Valid      |
| Y.5       | 0.401    | 0.271   | Valid      |
| Y.6       | 0.334    | 0.271   | Valid      |
| Y.7       | 0.395    | 0.271   | Valid      |
| Y.8       | 0.315    | 0.271   | Valid      |
| Y.9       | 0.497    | 0.271   | Valid      |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  ada 33 kuisioner yang dinyatakan valid dan 4 kuisioner  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  yang tidak valid. Pada 33 kuisioner yang dinyatakan valid dikarenakan  $r \text{ hitung}$  lebih besar dari  $r \text{ tabel}$ , dan 4 kuisioner yang dinyatakan tidak valid dikarenakan  $r \text{ hitung}$  lebih kecil dari  $r \text{ tabel}$  yaitu 0.271.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai suatu kuesioner konsisten atau tidak dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X1, X2, maupun Y. Pada uji reliabilitas, dasar pengambilan keputusan adalah cronbach's alpha sebesar 0.6. Variabel yang dianggap reliabel adalah jika nilai variabel yang lebih besar dari 0.6, jika nilai variabelnya lebih kecil dari 0.6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Reliability Statistics |                  |                                              |            |
|------------------------|------------------|----------------------------------------------|------------|
| Variabel Penelitian    | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| Motivasi kerja         | .629             | .648                                         | 15         |
| Disiplin kerja         | .762             | .778                                         | 13         |
| Kinerja Karyawan       | .617             | .611                                         | 9          |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini  $0.629 > 0.6$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa pernyataan pada kuisioner variabel motivasi kerja reliabel karena cronbach's alpha lebih dari 0.6. Hasil itu membuktikan seluruh pernyataan dalam kuisioner variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa kuisioner pada disiplin kerja reliabel. Hal ini dikarenakan cronbach's alpha pada variabel disiplin kerja  $0.762 > 0.6$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa kuisioner tersebut reliabel. Hal ini ditunjukkan bahwa cronbach's alpha sebesar  $0.617 > 0.6$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

|                        | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z   | .565                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .907                    |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.907 lebih besar dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                         |
|-------------------------------------------|-------------------------|
|                                           | Unstandardized Residual |
| Kolmogorov-Smirnov Z                      | .546                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    | .927                    |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.927 lebih besar dari 0.05. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); nilai tolerance di atas 0.1 dan VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independent.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

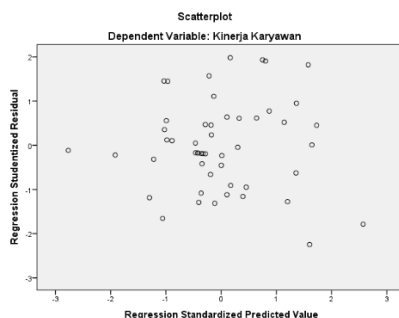
| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                |                                    |                   |                                  |                                |             |                             |
|---------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|
|                                 |                | <b>Unstandardized Coefficients</b> |                   | <b>Standardized Coefficients</b> | <b>Collinearity Statistics</b> |             |                             |
| <b>Model</b>                    |                | <b>B</b>                           | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b>                      | <b>t</b>                       | <b>Sig.</b> | <b>Tolerance</b> <b>VIF</b> |
| 1                               | (Constant)     | 30.352                             | 11.379            |                                  | 2.667                          | .010        |                             |
|                                 | Motivasi Kerja | .055                               | .112              | .071                             | .491                           | .626        | .993 1.007                  |
|                                 | Disiplin Kerja | .001                               | .159              | .001                             | .004                           | .996        | .993 1.007                  |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Berdasarkan hasil analisis di atas, pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mendapatkan nilai tolerance  $0.993 > 0.100$  dan VIF  $1.007 < 10.00$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual untuk semua pengamatan dalam model regresi.



Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh bahwa sebaran data menyebar, baik di atas maupun di bawah nol. Hal ini menunjukkan data yang diperoleh lolos dalam uji heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji partial (Uji – t) digunakan untuk menguji apakah setiap variable indeoenden yaitu motiovasi intrisik (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu kinerja (Y) secara parsial/kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau variable bebas tidak dapat menjelaskan variable terikat atau tidaka ada pengaruh antara variable yang diuji. Jika signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima atau variable bebas dapat menjelaskan variable terikat atau ada pengaruh antara variable yang di uji.

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 5.930                       | 9.939      |                           | .597  | .554 |
| Motivasi Intrinsik        | .252                        | .114       | .306                      | 2.205 | .032 |
| Disiplin Kerja            | .223                        | .105       | .294                      | 2.122 | .039 |

Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis di atas pada variabel X1 diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.032 < 0.05$ . Pada variabel X2 diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik f menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variable terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 139.391        | 2  | 69.696      | 3.748 | .031 <sup>b</sup> |
| Residual           | 892.531        | 48 | 18.594      |       |                   |
| Total              | 1031.922       | 50 |             |       |                   |

Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada uji statistic F (simultan) diperoleh nilai signifikan  $0.031 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R     | R Square | Model Summary     |                            |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
|       |       |          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .368a | .135     | .099              | 4.312                      |

*Source by: Data penelitian yang diolah, 2025.*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada variabel diperoleh nilai 0.099.

### Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistic dari kedua hipotesis yang di ajukan kedua-duanya mendukung berdasarkan teori sebelumnya. Dari data padapengujian hipotesis sebelumnya, dapa disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $0.032 < 0.05$  artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $0.039 < 0.05$ . Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh Secara Simultan Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu variabel motivasi intrinsik (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dasar keputusan ini diambil dari hasil uji f (simultan) yang diperoleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu sebesar  $0.031 < 0.05$  secara simultan motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Program Nusantara Solusindo memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data , dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata semua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Program Nusantara Solisindo hal ini di buktikan dengan hasil yang signifikan terhadap motivasi Intrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $0.032 < 0.05$  artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai dari hasil uji t yaitu t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $0.039 < 0.05$ . Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi Intrinsik



dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersama-sama (Simultan) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dasar keputusan ini diambil dari hasil uji f (simultan) yang diperoleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu sebesar  $0.031 < 0.05$  secara simultan motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Program Nusantara Solusindo memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Variabel motivasi intrinsik yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka di harapkan bagi pimpinan perusahaan PT Program Nusantara Solusindo untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator – indikator dari motivasi intrinsik yang ada sekarang dan dihnarapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan nya agar lebih produktif lagi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan juga perlu mendorong karyawan agar lebih disiplin lagi dalam bekerja agar kinerja karyawan semakin meningkat dan kualitasnya lebih baik lagi.

## DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., et al. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ahmad Mustafa. (n.d.). *Tafsir Al-Maraghi* (Vol. 1, Cet. 3). Dar Al-Khotob Al-Ilmiyah.
- Aini Safitri. (2021). *Manajemen kepala sekolah*. CV Scientific Corner Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Akmal Mundiri, & Jailani. (2019). *Kepemimpinan dan etos kerja di lembaga pendidikan Islam*. Duta Media.
- Andra Wijaya. (2020). *Keefektifan kerja*. Kencana.
- August N. Chatton. (2017). *Trik ampuh pembangkit semangat kerja karyawan Anda*. Laksana.
- Bambang, et al. (2020). *Motivasi kerja dan generasi Z*. Zaida Digital Publishing.
- Bambang Sudaryana, & Ricky Agusiady. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 841–848.
- Bodroastuti, T., & Rulijaji, A. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *JDEB*, 13, 15–31.
- Burhannudin, et al. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Chaidir, J., et al. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR: Management and Business Review*, 7(1), 30–45.
- Chantica, J. A., et al. (2022). Peranan manajemen pengawasan: Komitmen, perencanaan, kemampuan karyawan (Literature review MSDM). *JIMT*, 3(3), 247–256.
- Negoro, A. H. S. (2022). *Prosiding diseminasi hasil penelitian dosen*. UPT Penerbitan Universitas Jember.