

# Pengaruh Reputasi Perusahaan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo

Faiz Sahira<sup>1</sup>, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Panca Marga, Probolinggo, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Reputasi Perusahaan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Jenis penelitian kuantitatif dengan dengan pendekatan asosiatif dan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposive*, Sebanyak 51 responden dipilih menggunakan rumus slovin dengan margin of error 10%. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden karyawan pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo melalui kuisioner. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan pengolahannya menggunakan (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Reputasi Perusahaan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah vital Untuk mencapai tujuan perusahaan. Mewujudkan perusahaan yang handal maka perlu melakukan penataan sumber daya manusia dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Seperti diketahui MSDM merupakan tulang punggung dalam sebuah organisasi dan merupakan sumber daya penggerak tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *part Of the helps the organization achieve it's objectives*, jadi Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. (Cushway dalam Yulistiyyono, 2021).

Menurut Armstrong dan Michael, Manajemen sumberdaya manusia juga di definisikan sebagai pendekan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang berkerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Suryani dan Foeh 2019).

Untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih positif maka di butuhkan kinerja karyawan yang handal serta kompeten dalam melakukan pekerjaannya, kinerja karyawan merupakan evaluasi terhadap hasil yang telah diperoleh melalui sejumlah tindakan dan kebijakan yang telah ditetapkan dengan batas yang telah ditentukan dengan tujuan mendidik sasaran tertentu. Dunia kerja yang semakin kompetitif banyak faktor yang

Penulis Korespneden :

Faiz Sahira

(faissahira760@gmail.com)

Diterima : 05 Maret 2025

Direvisi : 20 Maret 2025

Diterima : 10 April 2025

Diterbitkan : 30 April 2025



Karya ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0.

mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya reputasi perusahaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, ketiga faktor ini memiliki hubungan erat dengan bagaimana karyawan menjalankan tugas-tugasnya, beradaptasi dengan budaya organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

Reputasi perusahaan asset tak berwujud yang memiliki nilai strategis bagi sebuah organisasi. Sebuah perusahaan dengan reputasi yang baik tidak mampu menarik minat pelanggan tapi juga menciptakan rasa bangga di antara karyawannya. Reputasi perusahaan adalah peningkatan efek yang dimiliki perusahaan dari perilaku para pemimpin bisnis yang menumbuhkan harapan karyawan, pelanggan, dan investor (Amperawati, 2020). Karyawan bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik memberikan dampak psikologi positif. Karyawan merasa dihargai dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang memiliki kredibilitas di mata masyarakat. Enam dimensi utama yaitu Daya tarik emosional (*Emotional appeal*), Produk dan layanan (*Product and services*), Visi dan kepemimpinan (*Vision and leadership*), Lingkungan tempat kerja (*Workplace environment*), Tanggung jawab sosial (*Social Responsibility*), Kinerja keuangan (*Financial performance*) digunakan untuk mengukur reputasi suatu perusahaan. Mereka mewakili berbagai aspek yang berkontribusi pada persepsi publik dan kepercayaan terhadap suatu organisasi.

Disiplin kinerja merupakan faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Setiana, 2019) "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, dimana hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja secara keseluruhan. Pada dasarnya disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi atau karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut dan adanya sanksi bagi pelanggan (Kompri, 2020). Enam dimensi utama yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman digunakan untuk mengukur disiplin kerja. Dimensi-dimensi ini mewakili aspek-aspek penting dalam bagaimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi kerja juga merupakan elemen kunci dalam mendorong kinerja karyawan, motivasi menjadi dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan". Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kompri, 2020). Indikator motivasi kerja terbagi menjadi 5 yang mengacu pada 2 dimensi yaitu Motivasi Moneter (*Monetary Motivational*) dan Motivasi Non-Moneter (*Non-Monetary Motivational*). Pengukuran ini bertujuan untuk memahami seberapa besar dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor finansial dan non-finansial. Hasil pengukuran dapat digunakan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi.

Badan usaha pelabuhan (BPU) PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo (DABN) merupakan salah satu operator terminal dan bergerak di bidang pengusahaan jasa kepelabuhanan yang memiliki Visi "Menjadi Operator Penyedia jasa Kepelabuhanan Milik Pemerintah Daerah Yang Bertaraf Internasional" dengan menyediakan fasilitas terminal pelabuhan dengan peralatan yang berteknologi modern / memadai untuk semua pihak melalui sistem dan prosedur pelayanan jasa pelabuhan yang efisien sesuai standar. Untuk mewujudkan sistem pelayanan jasa kepelabuhanan yang berkualitas, maka di

perlukan output kinerja karyawan yang efektif dan efisien serta mampu mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Reputasi Perusahaan, Disiplin kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh reputasi perusahaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial masing-masing variabel independen (reputasi perusahaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), serta menganalisis pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tujuan akhir penelitian adalah untuk mengidentifikasi variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan di BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo dengan waktu pelaksanaan antara april-mei 2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Reputasi Perusahaan, Disiplin kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian mencakup 104 karyawan. Melalui *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposive*, Sebanyak 51 responden dipilih menggunakan rumus slovin dengan margin of error 10%.

Variabel yang diteliti meliputi dimensi reputasi perusahaan, disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala likert 1-5, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai pelengkap, berupa catatan perusahaan, publikasi perusahaan dan sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan gambaran umum dari BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo.

Data terkumpul dianalisis menggunakan beberapa uji statistik. uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menilai kualitas instrumen pengumpulan data. Setelah memenuhi asumsi klasik melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, memastikan pemenuhan syarat analisis regresi. Selanjutnya analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh reputasi perusahaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi model, sementara uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta uji dominan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Semua uji statistik yang disebutkan dilakukan menggunakan software IBM SPSS 26.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Responden dalam pengambilan data ini sebanyak 51 responden pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. Dan dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin meneliti karyawan tetap di BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo yang memiliki karakteristik khusus.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r <sub>table</sub> 5% (51-2=49)	Keterangan
Reputasi perusahaan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,628	0,275	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,580	0,275	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,525	0,275	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table 5% (51-2=49)	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>1,4</sub>	0,576	0,275	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,645	0,275	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,510	0,275	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,504	0,275	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,522	0,275	Valid
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,470	0,275	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,599	0,275	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,445	0,275	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,460	0,275	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,450	0,275	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,499	0,275	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,566	0,275	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,442	0,275	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,480	0,275	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,516	0,275	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X <sub>3,1</sub>	0,821	0,275	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,786	0,275	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,809	0,275	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,674	0,275	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,554	0,275	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,503	0,275	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,504	0,275	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,543	0,275	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,652	0,275	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,637	0,275	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,565	0,275	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,625	0,275	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,517	0,275	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,476	0,275	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,547	0,275	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,486	0,275	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini (reputasi perusahaan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r table = 0,275. Maka dapat diartikan bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
Reputasi Perusahaan	8 item	0,689	0,60	Reliabel

Variabel	Jumlah Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
$X_1$				
Disiplin Kerja $X_2$	10 item	0,667	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja $X_3$	8 item	0,804	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan $Y$	8 item	0,691	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing item dari variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah realibel.

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54556162
Most Extreme Differences		
	Absolute	.113
	Positive	.104
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,117 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardize						Collinearity Statistics	
		Unstandardized		d Coefficients	Tolera nce	VIF			
		B	Std. Error						
1	(Constant)	-2.592	5.679		-.456	.650			
	Reputasi Perusahaan	.046	.109	.044	.423	.674	.845	1.183	
	Disiplin Kerja	.783	.108	.735	7.268	.000	.878	1.139	

Motivasi Kerja	.125	.094	.129	1.329	.190	.953	1.050
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari output data diatas didapatkan nilai VIF pada variabel  $X_1$  yaitu sebesar 1,183,

variabel  $X_2$  yaitu sebesar 1,139 dan variabel  $X_3$  yaitu sebesar 1,050, yang berarti bahwa nilai VIF masing-masing variabel tidak lebih dari 10. Serta nilai *tolerance* setiap variabel yaitu variabel  $X_1$  sebesar (0,845), variabel  $X_2$  sebesar (0,878), variabel  $X_3$  sebesar (0,953) yang berarti nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Beta	Standardize	
	B	Std. Error		d Coefficients	T
1(Constant)	3.171	2.740		1.157	.253
Reputasi	-.049	.053	-.146	-.927	.358
Perusahaan					
Disiplin Kerja	-.004	.052	-.012	-.079	.938
Motivasi Kerja	.003	.046	.008	.056	.955

a. Dependent Variable: abs\_Res

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Analisis hasil output SPSS uji *glejser* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel reputasi perusahaan ( $X_1$ ) sebesar  $0,358 > 0,5$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,938 > 0,5$  dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,955 > 0,5$ . Hal ini berarti nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Beta	Standardize	
	B	Std. Error		d Coefficients	t
1(Constant)	-2.592	5.679		-.456	.650
Reputasi	.046	.109	.044	.423	.674
Perusahaan					
Disiplin Kerja	.783	.108	.735	7.268	.000
Motivasi Kerja	.125	.094	.129	1.329	.190

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

$$Y = -2.592 + 0,046X_1 + 0,783X_2 + 0,125X_3$$

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -2.592 yang artinya jika tidak ada variabel reputasi perusahaan ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), maka akan diperoleh kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2,592.. Koefisien regresi  $b_1$  (reputasi perusahaan) sebesar 0,046 yang artinya jika ada penambahan satu-satuan reputasi perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,046 bersama dengan variabel bebas lainnya berupa disiplin kerja ( $X_2$ ) dan juga motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang dianggap konstan. Koefisien regresi  $b_2$  (disiplin kerja) sebesar 0,783 yang artinya jika ada penambahan satu-satuan disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,046 dengan variabel bebas lainnya berupa reputasi perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang dianggap konstan. regresi  $b_3$  (motivasi Kerja) sebesar 0,125 yang artinya jika ada penambahan satu-satuan motivasi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,125 dengan variabel bebas lainnya berupa reputasi perusahaan ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) yang dianggap konstan.

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Mod		Adjusted R	Std. Error of	Durbin-	
el	R	R Square	Square	the Estimate	Watson
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.551	1.594	1.301

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *adjusted R Square* sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas dari reputasi perusahaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,551 atau 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

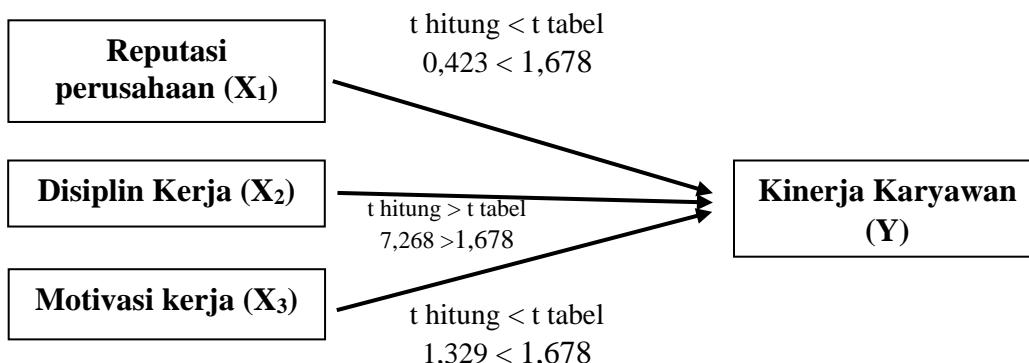
Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel	t	Ketentuan	Keterangan
Reputasi Perusahaan	0,423	< 1,678	Berpengaruh positif tidak signifikan
Disiplin Kerja	7.268	> 1,678	Berpengaruh
Motivasi Kerja	1.329	< 1,678	Berpengaruh positif tidak signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel dan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan ketiga ditolak. Diketahui t hitung dari  $X_1$  dan  $X_3$  adalah 0,423 dan 1,329, sedangkan t tabel adalah 1,678. Dengan demikian berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara reputasi perusahaan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUP PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo (DABN).

## Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah 2025

### Pengaruh reputasi perusahaan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini berpendapat bahwa terdapat pengaruh reputasi perusahaan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), secara masing-masing terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan uji parsial pada variabel kualitas produk dengan nilai thitung adalah 0,423 lebih kecil dari ttabel 1,678 dengan nilai sig 0,674 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel reputasi perusahaan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang mendukung pada variabel ini Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya *et.al* (2021) menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan uji parsial disiplin kerja dengan nilai thitung adalah 7,268 lebih besar dari ttabel 1,678 dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang mendukung pada variabel ini Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *dkk*, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Afkarina *dkk* (2024), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian uji parsial variabel motivasi kerja dengan nilai thitung adalah 1,329 lebih kecil dari ttabel 1,678 dengan nilai sig 0,190 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang mendukung pada variabel ini Penelitian yang dilakukan oleh Widjaja & Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni & Budiono (2022), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dengan judul pengaruh reputasi perusahaan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bup pt. delta artha bahari nusantara probolinggo. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada variabel

reputasi perusahaan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di bup pt. delta artha bahari nusantara probolinggo untuk yang disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di bup pt. delta artha bahari nusantara probolinggo. Saran bagi perusahaan Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan reputasi perusahaan dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja. Lebih penting lagi, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan karena hal tersebut terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja. Meskipun motivasi kerja berpengaruh positif, pengaruhnya tidak signifikan, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan strategi motivasi tambahan, baik moneter maupun non-moneter, untuk mendorong kinerja karyawan secara optimal. Ketiga faktor ini (reputasi, disiplin, dan motivasi) saling berkaitan dan harus dikelola secara seimbang untuk mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja sebagai fondasi utama untuk mencapai kinerja yang baik.

## REFERENSI

- Afkarina, I., Haris, R. A., & Widayanto, M. T. (2024). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo*. JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2(1), 81-90.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motiasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104-122.
- Amperawati, D. E. (2020). *Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel di Industri Hospitalitas*. Selaras Media Kreasindo.
- Gunawan, H., & Elmas, M. S. H. (2017). Pengaruh Manajemen Mutu ISO 9001: 2015 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Unit Kerja Jember. Jurnal Ilmiah Ecobuss, 5(1), 57-72.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Expert.
- Prasetyo, B. & Evasari, A. D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk*. BEMJ : Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 2(1), 15–20.
- Suryani, K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra Publishing House.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar*. Jurnal Ilmu Manajemen, 769-781.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 47-56.
- Yulistyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, H.D., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, S.A., Putra, R.A., Purba, S., Fariati, T.W., Djaya, R.T., Manurung, E., & Rachmawati, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Zakaria, F. Z., Elmas, M. S. H., & Hermawan, D. J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi pekerja DPKPP Kota Probolinggo. JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2(2), 211-220.