

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bidang Konstruksi Jakarta

Sylvia¹, Susan Rachmawati²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98,RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: sylviasil01@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id²

Submit: 10-09-2025	Revisi: 21-09-2025	Terima 25-09-2025	Terbit Online: 09-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Menurunnya motivasi dan disiplin kerja karena menyebabkan keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran prosedur, yang dapat menyebabkan menunda pekerjaan dan menurunkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang menggunakan analisis statistik. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini 38 orang. Penelitian ini mencakup pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta perhitungan koefisien determinasi. Proses penelitian berlangsung selama tiga bulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai t hitung sebesar $3,232 > t$ tabel $1,689$. Selain itu, disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar $7,344 > 1,689$. Secara simultan, melalui uji f, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didapat dari f hitung sebesar $44,089 > F$ tabel $3,27$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - Decreased motivation and work discipline due to delays, absenteeism, and violations of procedures, which can delay work and reduce productivity in completing work. The purpose of this study is to determine how much influence motivation and work discipline have on employee performance. This study was conducted using a descriptive quantitative approach using statistical analysis. Data were collected by distributing questionnaires to respondents. The number of samples in this study was 38 people. This study includes data quality testing, classical, assumption testing, multiple linear regression analysis, and calculation of the coefficient of determination. The research process lasted for three months. The results of the data analysis showed that motivation partially affects employee performance, with a t-count value of $3,233 > t$ tabel $1,689$. In addition, work discipline has a positive effect on performance, with a t-count value of $7,344 > 1,689$. Simultaneously, through the f test, motivation work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, which is obtained from the f count of $44,089 > F$ table $3,27$.

Keywords: Employee Performance., Motivation, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan teknologi yang pesat saat ini, khususnya di sektor industri, peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, karena kualitas SDM secara langsung mempengaruhi kinerja dan kemajuan perusahaan. Sebagai faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, SDM perlu dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek utama dalam pengelolaan SDM yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

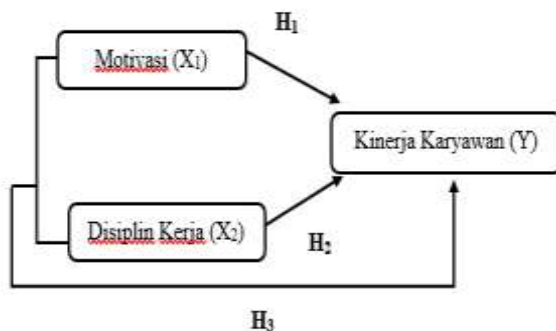
Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif, sementara kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan moral karyawan.

Selain disiplin, Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, fokus, dan bertanggung

jawab. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan maksimal. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal (seperti rasa tanggung jawab) maupun eksternal (seperti penghargaan dan insentif).

Terdapat beberapa permasalahan terkait dengan motivasi dan disiplin kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Permasalahan ini antara lain berupa absensi yang tinggi, keterlambatan, dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Fenomena ini menunjukkan adanya penurunan dalam motivasi dan disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan bidang konstruksi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor motivasi dan disiplin kerja.



Sumber : data diolah peneliti, 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H₀1: Motivasi diduga tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H_a1: Motivasi diduga berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₀2: Disiplin kerja diduga tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H_a2: Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₀3: Motivasi dan Disiplin kerja diduga tidak berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- H_a3: Motivasi dan Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi, mendefinisikan Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seorang ketika merasa terinspirasi dan diberi semangat dan terdorong untuk melakukan sesuatu hal dengan hati yang ikhlas dan bersungguh-sungguh, ketika seseorang termotivasi, dia akan menjalani dengan sepenuh hati sehingga hasil yang di dapat maksimal (Yuliatwati & Oktavianti, 2024).

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Dian Reski & Muhammad Kasran, 2025)

Menurut Hasibuan mendefinisikan “Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan” (Husain & Santoso, 2022).

Disiplin merupakan Upaya untuk mencegah pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati, agar tindakan pembinaan atau hukuman bisa dihindari. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Menurut Mangkunegara, mendefinisikan “Kinerja adalah sebagai hasil pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya” (Nur Adinda et al., 2023).

Kinerja merupakan Pencapaian yang berhasil diraih oleh individu, kelompok, atau bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditentukan, sesuai dengan perilaku yang diharapkan. (Sanaba & Andriyan, 2022)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif yaitu metode riset yang menggunakan data angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis serta memahami hubungan antar variabel” (Candra Susanto dkk., 2024).

Penelitian saat ini menggunakan sampel seluruh karyawan dengan jumlah 38 yaitu di Divisi Operasional SDM. Sehingga teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono, mendefinisikan sampling jenuh adalah “mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena penelitian ini memiliki populasi yang relatif kecil, maka melibatkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel” (Fajri dkk., 2022).

Teknik pengumpulan data diantaranya observasi untuk mengidentifikasi permasalahan yang menjadi penelitian, Kuesioner dimana kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis, Studi Pustaka mencari dan mengolah informasi dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku digital, serta hasil penelitian terdahulu. Data berperan sebagai pelengkap dan pendukung.

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan “untuk mengukur tingkat kepuasan responden secara keseluruhan. Ini digunakan untuk mengukur pandangan, sikap, dan persepsi individu dan kelompok” (Ulfah dkk., 2024).

Tabel 1. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Ulfah et al., 2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengumpulan data. Untuk memperoleh data tersebut, kuesioner dikirimkan kepada 38 karyawan divisi operasional SDM. Proses distribusi kuesioner dilakukan secara daring dan berlangsung dari april – juni 2025.

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan instrument penelitian, seperti kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrument ini dianggap valid apabila pertanyaan di dalamnya benar – benar mewakili konsep yang ingin di ungkap. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai tujuan penelitian (Miftahul Janna & H Herianto, 2021).

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat dianggap valid, yakni dengan membandingkan nilai hitung terhadap r tabel, jika nilai hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Motivasi	X1.1	0,617	0,270	Valid
	X1.2	0,564	0,270	Valid
	X1.3	0,596	0,270	Valid
	X1.4	0,706	0,270	Valid
	X1.5	0,616	0,270	Valid
	X1.6	0,652	0,270	Valid
	X1.7	0,696	0,270	Valid
	X1.8	0,631	0,270	Valid
	X1.9	0,639	0,270	Valid
	X1.10	0,633	0,270	Valid
Disiplin Kerja	X2.11	0,640	0,270	Valid
	X2.12	0,712	0,270	Valid
	X2.13	0,588	0,270	Valid
	X2.14	0,876	0,270	Valid
	X2.15	0,631	0,270	Valid
	X2.16	0,734	0,270	Valid
	X2.17	0,714	0,270	Valid
	X2.18	0,767	0,270	Valid
	X2.19	0,643	0,270	Valid
	X2.20	0,590	0,270	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,631	0,270	Valid
	Y.2	0,603	0,270	Valid
	Y.3	0,725	0,270	Valid
	Y.4	0,822	0,270	Valid
	Y.5	0,752	0,270	Valid
	Y.6	0,777	0,270	Valid
	Y.7	0,608	0,270	Valid
	Y.8	0,452	0,270	Valid

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

semua item pernyataan dinyatakan valid karena instrument untuk variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > dari r tabel sebesar 0,270.

3.1.2. Uji Reabilitas

Uji Realibitas digunakan “untuk menilai konsistensi aklat ukur. Insrtumen dikatakan realibel jika mampu menghasilkan data yang sama pada kondisi serupa. Umumnya, uji valiaditas dilakukan terlebih dahulu sebelum uji reliabilitas” (Miftahul Janna & H Herianto, 2021).

Uji reliabilitas terhadap instrument pada seluruh variabel yang digunakan. Untuk mengetahui apakah instrument tersebut realibel, dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach’s Alpha* terhadap batas signifikasi, yang berarti bahwa jika *Cronbach’s Alpha* > 0,60 di nyatakan sebagai reliabel.

Tabel 3. Realibel

Variabel	Cronbach’s alpha	Sig.	N of item	Keterangan
X1	0,826	0,60	10	Realibel
X2	0,876	0,60	10	Realibel
Y	0,829	0,60	8	Realibel

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

hasil pengujian realibitas menunjukan bahwa variabel motivasi (X_1) memilki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,826, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,876, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,829. Seluruh nilai tersebut > 0,60, sehingga item dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian dengan membandingkan nilai signifikasi 0,05, jika nilai signifikasi > 0,05, maka data dikatakan berdistrubsi normal.

Tabel 4. Normalitas Metode Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.65011329
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.070
	Negative	-0.092
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan data tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistik

menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi data residual normal.

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan penyebaran data pada variabel dependen saat dibandingkan dengan variabel independent. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada heteroskedastisitas. Jika nilai $< 0,05$, berarti ada masalah penyebaran data.

Tabel 5. Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.092	1.035		2.987	0.005
	MOTIVASI	-	0.024	-0.269	-1.608	0.117
	DISIPLIN KERJA	-	0.023	-0.144	-0.858	0.397

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel motivasi (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,117 > 0,05$, sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai $0,397 > 0,05$. Dengan demikian, tidak ada heterokedastisitas dalam keduanya.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas “Pengujian terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dan model regresi saling berhubungan secara kuat atau hampir sama. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas, bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF*” (Hasibuan dkk., 2024).

Tabel 6. Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	0.900	1.111
	DISIPLIN KERJA	0.900	1.111

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas, bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,900 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,111 < 10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

3.2.4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno dalam (Hasibuan dkk., 2024), Analisis regresi berganda di gunakan “untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif dan

seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.”

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penjelasan terdapat dalam tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 7 Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.056	1.809		7.771	0.000
	MOTIVASI	0.137	0.042	0.307	3.232	0.003
	DISIPLIN KERJA	0.298	0.041	0.697	7.344	0.000

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat di analisis persamaan dari regresi linier berganda yang terbentuk dari sign antara variabel X terhadap Y yakni:

$$Y = 14,056 + 0,137 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Sehingga berdasarkan persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstan yaitu 14,056 yang menunjukkan variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 14.056.
2. Koefisien regresinya motivasi (X_1) adalah 0,137 yang berarti setiap peningkatan 1 pada motivasi (X_1) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,137, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) adalah 0,298 yang berarti setiap peningkatan 1 pada disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298, dengan asumsi variabel motivasi tetap konstan.

3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.1. Uji T

Menurut Priyatno dalam (Hasibuan et al., 2024) Uji parsial digunakan “untuk menentukan apakah masing- masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial”.

Uji t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Nilai t tabel ditentukan dengan rumus derajat kebebasan (df). Sedangkan tingkat probabilitas sebesar 0,05. Rumus untuk menemukan f tabel adalah $n-k-1$, dimana n adalah total responden dan k adalah jumlah variabel independen yang dianalisis. Pada penelitian ini, terdapat jumlah responden adalah 38 dan terdapat 2 variabel independen, sehingga diperoleh df sebesar $38-2-1 = 35$. Dengan ini, t tabel di dapat dari $t = (0,05;35)$, nilai t tabel sebesar 1,689.

Tabel 8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.056	1.809		7.771	0.000
	MOTIVASI	0.137	0.042	0.307	3.232	0.003
	DISIPLIN KERJA	0.298	0.041	0.697	7.344	0.000

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil nilai diatas dapat diinterpretasi sebagai berikut ini:

- Variabel motivasi (X_1) nilai t hitung 3, 232 > t tabel 1,689 dengan nilai signifikasi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga bisa dilakukan kesimpulan terhadap (X_1) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima namun untuk H_0 ditolak.
- Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 7,344 > t tabel 1,689 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima serta H_0 ditolak.

3.3.2. Uji F

Menurut Sugiyono dalam (Rahma Dianti & Sunarto, 2023), Uji F digunakan “untuk mengetahui apakah beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan”.

Nilai f tabel didasarkan pada rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dengan tingkat signifikansi 0,05. dan N adalah jumlah sampel dan K adalah total variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 38 dan 3 variabel yaitu variabel independen (2) dan variabel dependen (1), sehingga $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 38-3 = 35$. Berdasarkan perhitungan ini, nilai f tabel adalah $f(2;35) = 3,27$

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.353	2	59.676	44.089	.000 ^b
	Residual	47.374	35	1.354		
	Total	166.726	37			

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji F maka dapat diketahui untuk nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada nilai F hitung 44,089 > F tabel 3,27, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak ini karena hasil uji F variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y).

3.4. Koefisien Determinasi

3.4.1. Koefisien Determinasi Parsial

Menurut Sugiyono dalam (Rahma Dianti & Sunarto, 2023), Koefisien determinasi adalah “ukuran

yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel dalam bentuk persentase”.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.056	1.809		7.771	0.000			
	MOTIVASI	0.137	0.042	0.307	3.232	0.003	0.527	0.479	0.291
	DISIPLIN KERJA	0.298	0.041	0.697	7.344	0.000	0.794	0.779	0.662

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, untuk Koefisien Determinasi Parsial maka dapat diketahui:

- Koefisien determinasi parsial (X_1) dan (Y)

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0,307 \times 0,527 \times 100\% = 16,2\%$$

- Koefisien determinasi parsial (X_2) dan (Y)

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0,697 \times 0,794 \times 100\% = 55,3\%$$

3.4.2. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	0.716	0.7	1.163

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2025)

Diketahui hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R menunjukkan nilai sebesar 0.846 dan nilai dari R- Square sebesar 0.716. Angka ini mengukur pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut cara untuk menghitung R square atau koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,846)^2 \times 100\%$$

$$= 0,716 \times 100\%$$

$$= 71,6\%$$

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan koefisien secara parsial motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,1%, dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,3% sedangkan secara simultan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan hasil sebesar 71,6%, yang berarti motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sisanya 28,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui pengujian data yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

3.5.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dari motivasi (X_1) untuk nilai t hitung 3,232 > t tabel 1,689 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga bisa dilakukan kesimpulan terhadap (X_1) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima namun untuk H_0 ditolak. Sedangkan, hasil uji koefisien determinasi parsial motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 16,2%.

3.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dari disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 7,344 > t tabel 1,689 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima serta H_0 ditolak. Sedangkan, hasil uji koefisien parsial disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 55,3%.

3.5.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F maka dapat diketahui untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada nilai F hitung 44,089 > F tabel 3,26 sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji F menghasilkan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y).

Sedangkan, hasil uji koefisien determinasi secara simultan diperoleh adalah 71,6%. Dengan hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya diperoleh dari 28,4% di pengaruhi oleh faktor lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari uji hipotesis, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji T untuk variabel motivasi (X_1) nilai t hitung adalah 3,233 > dari nilai t tabel 1,689. Ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,2%.
2. Hasil uji T hitung variabel disiplin kerja (X_2) nilai t hitung adalah 7,344 > t tabel 1,689. Artinya, H_0 di tolak dan H_a diterima. Jadi, disimpulkan karyawan yang lebih disiplin memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja (X_2) kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 55,3%.
3. Hasil uji F diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada nilai F hitung 44,089 > F tabel 3,27,

sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak maka uji F menghasilkan variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y). Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) kontribusi secara simultan diperoleh adalah 71,6%. Dengan hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya diperoleh dari 28,4% di pengaruhi oleh faktor lain.

4.2. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dimasa mendatang dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini dengan data yang lebih lengkap dan akurat. Selain itu, bisa memanfaatkan waktu penelitian secara efektif agar hasil optimal.

2. Bagi Perusahaan

- a. Agar perusahaan bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang baik. Dengan memberikan penghargaan bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Apresiasi, penting karena merasa dihargai dan termotivasi, sehingga kinerja karyawan meningkat.
- b. Disiplin merupakan faktor penting yang berpengaruh pada hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan melakukan pengawasan dan memberikan edukasi mengenai pentingnya disiplin dalam bekerja. Tujuannya agar dapat menciptakan lingkungan tempat kerja yang produktif.

REFERENSI

- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Dian Reski, & Muhammad Kasran. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 9. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/5711/2435>
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://Jiip.stkipyapisdomp.ac.id>
- Hasibuan, I. M., Erianto, R., & Batubara, C. (2024). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Determinan Keputusan Pembelian Pakaian Bekas Impor (Studi Kasus Mahasiswa/i*

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.4386>
- Miftahul Janna, N., & H Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BOGOR. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Issue 2).
- Ulfah, A., Hermina, D., & Huda, N. (2024). DESAIN INSTRUMEN EVALUASI YANG VALID DAN RELIABEL DALAM PENDIDIKAN ISLAM MENGGUNAKAN SKALA LIKERT. In *Jurnal Studi Multidisipliner* (Vol. 8, Issue 12).
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>