

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES INTI SOLUSINDO BANJARBARU

Nurul Hasanah^{1*}, Ana Sofia Herawaty², Gusti Meinar Girda Ariani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan

Muhammad Arsyad Al Banjari^{1,2,3}

e-mail : nurultata88@gmail.com*

Abstract: This study analyzes the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT. Sukses Inti Solusindo. The research is based on issues such as low work enthusiasm, attendance delays, and lack of individual initiative. Using a quantitative approach with a correlational method, the sample consisted of 76 respondents selected through total sampling. Data were collected using a closed questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that work motivation (sig. 0.000; coef. 0.506) and work discipline (sig. 0.027; coef. 0.172) significantly affect performance. Simultaneously, both variables have a significant effect (sig. 0.000) with a determination coefficient of 49.6%. It is concluded that improving motivation and discipline positively impacts performance. The practical implication suggests that the company should implement reward programs, performance-based incentives, and consistent enforcement of rules to enhance overall productivity.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo. Latar belakang penelitian adalah rendahnya semangat kerja, keterlambatan hadir, dan kurangnya inisiatif individu. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, sampel diambil secara sampling jenuh sebanyak 76 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja (sig. 0.000; koef. 0,506) dan disiplin kerja (sig. 0.027; koef. 0,172) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan (sig. 0.000) dengan koefisien determinasi 49,6%. Disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja. Implikasi praktisnya, perusahaan disarankan menerapkan program penghargaan, insentif berbasis kinerja, dan penegakan aturan untuk meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu salah satu tata kelolaan didalam instansi yang memiliki fokus utama pada aspek tenaga kerja. Peran tugas utama dari MSDM merupakan sumber daya manusia pada pengelolaannya secara maksimal agar melahirkan tenaga kerja

yang ahli ataupun berkompeten dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pada instansi (organisasi) perusahaan. Sumber Daya manusia mempunyai tanggung jawab besar pada menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi guna meraih tujuannya. Dari penggerak utama pada organisasi manusia menjadi titik utama

sebagai penentu faktor keberlanjutan operasional perusahaan. Tanpa adanya keaktifan sumber daya manusia sebagai peran aktif didalam organisasi akan mampu berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengelola kelangsungan operasionalnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kedisiplinan kerja serta menciptakan lingkungan yang baik dan kondusif, sehingga produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemudian ini juga berlaku pada PT. Sukses Inti Solusindo, sebuah sector perusahaan yang bergerak pada jasa rental *Dewatering Pump, Shippinh, Trading* dan *manufacturing*. Untuk mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas sehingga target yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal.

Dari obervasi, ditemukan hasil bahwa sejumlah karyawan menunjukkan indikasi rendahnya motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas, minimnya antusiasme dalam mengikuti kegiatan perusahaan, serta kurangnya inisiatif dalam melakukan perbaikan atau inovasi. Selain itu, tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah juga menjadi perhatian, seperti sering datang terlambat, absensi tanpa alasan yang jelas, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Melalui observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Sukses Inti Solusindo, ditemukan beberapa fenomena yang perlu diperhatikan. Misalnya, masih terdapat karyawan yang terlibat dalam percakapan di luar kepentingan pekerjaan (seperti bergosip), lebih banyak menghabiskan waktu di media sosial, melakukan aktivitas di luar tanggung jawab kerja, serta sering keluar-masuk di jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu rangkai dari proses yang meliputi rekrutmen *training*, evaluasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kemudian itu juga mengikutsertakan pengelolaan hubungan kerja, aspek kesehatan, keselamatan, serta dilingkungan kerja adanya keadilan. Pengembangan sumber daya manusia yang tahapan utama diawal bagi perusahaan guna meningkatkan serta menguasai keahlian terampil didalam ilmu pengetahuan dan kapabilitas individu supaya sesuai atas keperluan perusahaan baik saat ini ataupun masa akan mendatang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Selain itu, manajemen ini juga mencakup pengelolaan hubungan kerja, aspek kesehatan dan keselamatan, serta penerapan prinsip keadilan di lingkungan kerja. Pengembangan sumber daya manusia menjadi tahap utama yang dilakukan sejak awal oleh perusahaan guna meningkatkan serta mengasah keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang. (Desler. 2017)

Menurut Singodimedjo (2018), pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempersiapkan individu agar mampu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Proses ini fokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk menyediakan kesempatan belajar yang dapat membantu meningkatkan kemampuan pekerja.

Motivasi Kerja

Berdasarkan Samsudin (2015) bahwa motivasi yakni sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memberikan pengaruh atau dorongan eksternal kepada individu atau kelompok kerja agar mereka bersedia melakukan tugas-tugas tertentu yang telah

ditetapkan. Sementara itu, berdasarkan Sunyoto (2015) motivasi kerja yakni mengarah pada suatu kondisi yang mampu membangkitkan keinginan seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Fahmi (2016:100) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian perilaku yang berfungsi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Motivasi yang muncul dalam diri individu pada umumnya bersifat dinamis dan dapat mengalami perubahan dalam waktu singkat. Perubahan motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memahami faktor dominan yang berkontribusi terhadap perubahan motivasi individu agar dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Disiplin Kerja

Berdasarkan Affandi (2018) bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Disiplin kerja berperan dalam membentuk sikap, perilaku, serta kebiasaan kerja yang teratur, sehingga dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya disiplin yang baik, suasana kerja yang kondusif dapat terwujud, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Fungsi disiplin meliputi beberapa aspek penting, antara lain: (1) mengatur tata kehidupan dalam suatu organisasi agar berjalan harmonis; (2) mengembangkan serta membentuk karakter yang positif pada individu; (3) mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi melalui mekanisme tertentu; dan (4) memberikan konsekuensi atau hukuman bagi individu yang tidak menaati aturan disiplin.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Menurut Creswell (2017), metode korelasional dalam penelitian kuantitatif diterapkan dengan menganalisis

hubungan antara dua atau lebih variabel menggunakan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukses Inti Solusindo yang aktif bekerja pada tahun 2024. Berdasarkan data perusahaan, jumlah total karyawan adalah sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi yang tergolong kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Jumlah responden yang berhasil mengisi kuesioner berjumlah 76 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan Cronbach's Alpha; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; (3) analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel; (4) uji-t dan uji-F untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan; dan (5) uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara objektif dengan instrumen yang telah teruji validitas serta reliabilitasnya, seperti kuesioner berbasis skala Likert. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, penelitian ini berfokus pada analisis data primer guna mengkaji pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-laki	46	60,52
Perempuan	30	39,47
Total	76	100%

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 1 menampilkan distribusi jenis

kelamin responden dalam penelitian ini. Berikut yaitu interpretasinya: Total jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu 76 orang. Dari 76 responden, 46 di antaranya yaitu laki-laki, yang mencakup 60,52% dari total responden. Sisanya, yaitu 30 responden, yaitu perempuan, yang mencakup 39,47% dari total responden. Dalam sampel penelitian ini, terdapat lebih banyak responden laki-laki dibandingkan perempuan. Persentase laki-laki cukup signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, yaitu sekitar 21,05% lebih banyak. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada kemungkinan perbedaan keterlibatan atau ketersediaan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks penelitian ini, atau mungkin juga mencerminkan karakteristik populasi yang diteliti. Distribusi ini penting untuk dipertimbangkan dalam analisis data selanjutnya, terutama jika jenis kelamin merupakan variabel yang relevan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Persentase Pendidikan Responden

<i>Pendidikan</i>	<i>Frekuensi (Orang)</i>	<i>Persentase</i>
SMA/Sederajat	30	39,47
D1/D2/D3	8	10,52
S1	31	40,78
S2	7	9,21
Total	76	100%

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 2 menampilkan distribusi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini. Berikut yaitu interpretasinya: Total jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu 76 orang. Responden

dengan pendidikan SMA atau sederajat berjumlah 30 orang, yang mencakup 39,47% dari total responden. Responden dengan pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 8 orang, yang mencakup 10,52% dari total responden. Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 31 orang, yang mencakup 40,78% dari total responden. Responden dengan pendidikan S2 berjumlah 7 orang, yang mencakup 9,21% dari total responden.

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan tingkat SMA/ sederajat atau S1, dengan persentase masing-masing 39,47% dan 40,78%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Responden dengan pendidikan D1/D2/D3 dan S2 memiliki jumlah yang lebih sedikit, yaitu masing-masing 10,52% dan 9,21%. Ini bisa mengindikasikan bahwa responden dengan pendidikan menengah ke bawah (D1/D2/D3) dan pascasarjana (S2) kurang terwakili dalam penelitian ini. Distribusi ini penting untuk dipertimbangkan dalam analisis data selanjutnya, terutama jika tingkat pendidikan merupakan variabel yang relevan dalam penelitian ini. Perbedaan tingkat pendidikan ini dapat mempengaruhi pandangan, pengetahuan, dan sikap responden terhadap topik penelitian. Dengan demikian, tabel ini memberikan gambaran yang jelas tentang latar belakang pendidikan responden, yang merupakan faktor penting dalam memahami dan menganalisis data penelitian lebih lanjut.

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Skor										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Prestasi mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja	0	0	1	13	4	5,3	43	56,6	28	36,8	2895
Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja	0	0	1	13	2	2,6	39	51,3	34	47	3947
Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atu tidaknya pekerjaannya	0	0	1	13	8	10,5	44	57,9	23	30,3	1711
Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja	0	0	1	13	11	15	49	65	15	19,7	0263
Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	0	0	1	13	2	2,6	54	71,1	19	25,0	1974
Total											4,21

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Displin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Skor											Mean
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan	0	0	0	0	6	7,9	55	72,4	15	19,7	1184	
Saya ikut serta memberikan kontribusi dalam perusahaan	0	0	0	0	6	7,9	50	65,8			1842	
Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik	0	0	3	3,9	14	18,4	46	60,5	13	17,1	3,9079	
Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	0	0	6	7,9	5	3,9	50	65,8	15	22,4	0263	
Saya datang tepat waktu dalam bekerja	0	0	0	0	5	6,6	50	65,8	19	27,6	2105	
Total											4,08	

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 5. Tanggapan Responden Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	Skor											Mean
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai dengan target	0	0	0	0	7	9,2	58	76,3	11	15	0526	
Saya bekerja dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0	0	0	11	15	49	65	16	21,1	0658	
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	3	3,9	18	23,7	45	59,2	10	13,2	3,8158	
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	0	0	2	2,6	3	3,9	52	68,4	19	25,0	1579	
Total											4,02	

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan skor rata-rata yang tergolong tinggi pada skala Likert. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel tersebut secara umum adalah positif.

Berdasarkan Tabel 4 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki skor rata-rata yang tinggi berdasarkan tanggapan responden. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo tergolong baik dan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan Tabel 5 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel

kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner terkait komitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai target, ketelitian dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas. Temuan ini mencerminkan bahwa karyawan PT. Sukses Inti Solusindo memiliki tingkat kinerja yang baik, yang ditunjukkan melalui kedisiplinan, ketekunan, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan Tabel 6 seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.1927, selain itu nilai signifikansi yang kurang dari nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir yaitu reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Validitas</i>		
		<i>R</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,680	0,000	Valid
	X1.2	0,758	0,000	Valid
	X1.3	0,856	0,000	Valid
	X1.4	0,747	0,000	Valid
	X1.5	0,655	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,683	0,000	Valid
	X2.2	0,727	0,000	Valid
	X2.3	0,822	0,000	Valid
	X2.4	0,720	0,000	Valid
	X2.5	0,471	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,753	0,000	Valid
	Y2	0,804	0,000	Valid
	Y3	0,878	0,000	Valid
	Y4	0,672	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Reliability</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,795	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,719	Reliabel
Kinerja (Y)	0,778	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 8. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters	,0000000	,0000000
	1,33271516	1,31451941
	0,92	,0148
Most Extreme Differences	0,92	,093
	-,086	-,148
Kolmogorov-Smirnov		,802
Aymp. Sig (2-tailed)		,542

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i>
Motivasi Kerja (X1)	,897	1,114
Disiplin Kerja (X2)	,897	1,114

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

<i>Variabel</i>	<i>Signifikansi</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi Kerja (X1)	,148	Tidak ada gejala
Disiplin Kerja (X2)	,140	Tidak ada gejala

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 nilai signifikan sebesar 0,542 yang artinya data berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

Tabel 9 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi.

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikan di atas 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Kemudian, pada variabel X2 memiliki nilai signifikan di atas 0,05, sehingga faktor tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	1,909	1,803		1,059	,293
X1	,506	,072	,616	7,021	,000
X2	,172	,076	,198	2,253	,027

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,704	,496	,482	1,35085

Sumber: data primer diolah (2024)

Analisis Hipotesis

Secara matematis, model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut ini.

$$Y = 1.909 + 0,506X_1 + 0,172X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koefisien 0,506 pada variabel Motivasi Kerja (X1) bersifat positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Artinya, setiap peningkatan dalam Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja sebesar 50,6%.
2. Koefisien 0,172 pada variabel Disiplin Kerja (X2) juga bersifat positif, yang menandakan adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Jadi, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 17,2%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien R sebesar 0,704 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Korelasi positif ini menandakan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja cenderung beriringan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Sukses Inti Solusindo. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,496 mengindikasikan bahwa 49,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain, hampir separuh perbedaan kinerja antar karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel

tersebut, sementara sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,482, yang sedikit lebih rendah dari *R Square*, menunjukkan adanya penyesuaian berdasarkan jumlah variabel independen dalam model serta ukuran sampel yang digunakan. *Adjusted R Square* memberikan gambaran bahwa sekitar 48,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, dengan mempertimbangkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Penyesuaian ini menghasilkan estimasi yang lebih konservatif terhadap seberapa baik model menjelaskan variasi kinerja, terutama jika ada tambahan variabel bebas.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sukses Inti Solusindo. Dengan nilai R yang tinggi, hubungan antara variabel-variabel ini tampak cukup kuat. Sekitar 49,6% variasi dalam kinerja dapat dikaitkan dengan motivasi dan disiplin kerja, yang menunjukkan betapa krusialnya kedua faktor tersebut dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan motivasi serta disiplin kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 13 didapat tingkat signifikansi = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Tabel 13 Hasil Uji-F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	131,146	2	65,573	35,934	,000
Residual	133,210	73	1,825		
Total	26355	75			

Sumber: data primer diolah (2024)

Uji-t

Pada penelitian ini memiliki t-tabel sebesar 1.65950 Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel X1 Motivasi Kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. >) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 7.021 lebih besar dari nilai t- tabel. Dengan demikian, dapat diketahui variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.
2. Variabel X2 Displin Kerja didapatkan nilai sig. = 0.027 (Nilai Sig. >) dan juga memiliki nilai t-hitung sebesar 2.253 lebih besar dari nilai t- tabel. Dengan demikian dapat diketahui variabel Displin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Inti Solusindo, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 7,021 > t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks dunia kerja (Fahmi, 2016). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Afandi (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Samsudin (2015) juga mendukung hasil ini, dengan menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Namun demikian, beberapa studi lain menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten. Misalnya, penelitian oleh Arisanti et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan sistem kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks ini, jika motivasi tinggi tetapi tidak didukung oleh struktur organisasi dan fasilitas kerja yang memadai, maka potensi peningkatan kinerja tidak akan maksimal.

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian ini konsisten dengan sebagian besar penelitian sebelumnya, penting untuk memahami bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang berlaku. Perusahaan perlu menciptakan kebijakan manajerial yang mendukung motivasi internal karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Jadi, nilai rata-rata total untuk motivasi kerja yaitu 21, menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Sukses Inti Solusindo secara umum cukup tinggi. Faktor-faktor seperti pengakuan dari perusahaan, prestasi, kesesuaian pekerjaan, tanggung jawab, serta gaji dan tunjangan semuanya berperan penting dalam memotivasi karyawan. Dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan, pada akhirnya, kinerja karyawan.

Pengaruh Displin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Displin Kerja didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. >) dan juga memiliki nilai

t-hitung sebesar 2.253 lebih besar dari nilai t-tabel, dengan demikian dapat diketahui variabel Displin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

Peningkatan terhadap variabel Displin Kerja (X_2) 0,172 yaitu positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Displin Kerja, maka hubungan Kinerja juga akan meningkat sebesar 17,2%

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.027 dan t-hitung 2.253 > t-tabel. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Karyawan yang disiplin akan cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, serta mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2016) yang menemukan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor kunci yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Begitu juga dengan penelitian oleh Hafidzi et al. (2019), yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik.

Namun, dalam beberapa penelitian lain seperti oleh Nurjaya (2021), ditemukan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja bisa tidak signifikan apabila lingkungan kerja tidak mendukung atau sistem reward-punishment yang diberlakukan tidak konsisten. Artinya, disiplin yang tinggi tidak cukup jika tidak dibarengi dengan sistem organisasi yang adil dan motivatif.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja, efektivitasnya dapat meningkat jika didukung oleh manajemen yang konsisten dalam penerapan aturan dan

pemberian sanksi maupun penghargaan.

Jadi nilai rata-rata total untuk disiplin kerja yaitu 08, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Sukses Inti Solusindo cukup tinggi. Aspek- aspek seperti kepatuhan terhadap peraturan, kontribusi dalam perusahaan, penciptaan suasana kerja yang baik, tanggung jawab atas pekerjaan, dan ketepatan waktu semuanya menunjukkan tingkat disiplin yang kuat di antara karyawan. Dengan mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap produktif, efisien, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja dan Motivasi Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo.

Nilai R sebesar 0.704 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Sukses Inti Solusindo. Korelasi yang kuat ini memperkuat pentingnya kedua variabel independen tersebut dalam konteks kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0.496 menunjukkan bahwa 49.6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Ini berarti bahwa hampir setengah dari perubahan atau variasi kinerja karyawan dapat diterangkan oleh perubahan dalam motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain, model ini cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan.

Kinerja optimal karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja.

Karyawan yang termotivasi akan memiliki dorongan untuk bekerja keras, tetapi tanpa kedisiplinan, motivasi tersebut bisa tidak terarah. Sebaliknya, kedisiplinan tanpa motivasi dapat menghasilkan pekerjaan yang kaku dan tidak inovatif. Oleh karena itu, keseimbangan antara motivasi dan disiplin sangat penting untuk mendukung performa kerja yang efektif dan efisien.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Ghozali (2016) yang menyatakan bahwa sinergi antara motivasi dan kedisiplinan merupakan prediktor kuat terhadap pencapaian kinerja tinggi. Demikian pula dengan studi dari Putri (2020), yang menyebutkan bahwa kombinasi faktor internal (motivasi) dan eksternal (disiplin/kepatuhan) berkontribusi signifikan dalam menentukan performa individu di tempat kerja.

Kesimpulannya, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga menegakkan disiplin secara konsisten. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat bekerja saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Inti Solusindo. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi 0.000 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi dalam bentuk penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kompensasi menjadi pendorong utama peningkatan performa kerja.
2. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi 0.027 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel, yang berarti bahwa kedisiplinan dalam mematuhi peraturan,

menjaga waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas turut memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.496 menunjukkan bahwa 49,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut ini.

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja Buat sistem insentif kinerja berbasis indikator terukur, seperti penyelesaian tugas tepat waktu, kontribusi ide, dan kepatuhan pada target kerja, dengan reward berupa bonus atau tambahan hari libur dan Tingkatkan program penghargaan internal bulanan, seperti "Karyawan Terbaik" berbasis penilaian kinerja dan rekan kerja, yang diumumkan secara terbuka.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja Terapkan sistem absensi digital berbasis fingerprint dan evaluasi kedisiplinan mingguan dengan laporan langsung ke atasan dan Buat mekanisme teguran bertingkat (tertulis, lisan, penundaan insentif) bagi pelanggaran disiplin ringan seperti keterlambatan atau absen tanpa alasan.
3. Untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh Integrasikan evaluasi motivasi dan disiplin ke dalam sistem penilaian kinerja bulanan sehingga keduanya menjadi bagian dari aspek penilaian resmi dan Libatkan karyawan dalam penetapan target kerja yang realistis dan terukur, agar mereka merasa memiliki tanggung jawab atas pencapaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, R., Santoso, A., & Wahyuni, E. (2019). *Kinerja karyawan: Teori dan implementasi*. Jakarta: Gramedia.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 7–62.
- Nurjaya, N. (2021). *Kinerja karyawan dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, A. (2020). *Kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Singodimedjo. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sunyoto, D. (2015). *Motivasi dan disiplin kerja*. Yogyakarta: Andi.