

Analisa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kostec Indonesia Mandiri Di Branch Office Cilegon

Analysis Of The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Kostec Indonesia Mandiri At The Cilegon Branch Office

Ruri Caturina ¹⁾; Junaidi ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ ruri.caturina@gmail.com , ²⁾ jun96360@gmail.com

How to Cite :

Caturina,R., Junaidi. (2025). Analysis Of The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Kostec Indonesia Mandiri At The Cilegon Branch Office . Journal of Law, Social Science, and Management Review. 1(3). DOI: <https://doi.org/10.70963/jlsmr.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [20 April 2025]

Revised [25 Mei 2025]

Accepted [29 Mei 2025]

KEYWORDS

Motivation, Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Objek penelitian pada PT.Kostec Indonesia Mandiri di Branch Office Cilegon Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT.Kostec Indonesia Mandiri di Branch Office Cilegon.Penelitian ini menggunakan survei dengan menyebarkan kuisioner berbentuk pernyataan dengan tingkat persetujuan responden dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 disebarkan kepada responden dengan jumlah sampel 25 orang yang terdiri dari karyawan pada PT.Kostec Indonesia Mandiri. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kostec Indonesia Mandiri dibuktikan dengan R square koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3% dan berdasarkan data disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan R. square sebesar 71,3 %. Perubahan variabel kinerja karyawan (terikat) mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sedangkan perubahan variabel terikat kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja dengan hasil uji secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kostec Indonesia Mandiri secara signifikan sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.oleh peneliti. Di jelaskan oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut misalnya lingkungan kerja, kompetensi, pengembangan karir dan lain-lain.

ABSTRACT

The object of the study at PT. Kostec Indonesia Mandiri at the Cilegon Branch Office This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of PT. Kostec Indonesia Mandiri at the Cilegon Branch Office. This study uses a survey by distributing questionnaires in the form of statements with a level of respondent agreement using a Likert scale of 1 to 5 distributed to respondents with a sample of 25 people consisting of employees at PT. Kostec Indonesia Mandiri. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the SPSS version 23 program. The results of the study indicate that motivation has a positive effect on the performance of PT employees. Kostec Indonesia Mandiri is evidenced by the R square correlation coefficient of motivation on employee performance determination on employee performance of 75.3% and based on data work discipline has a positive effect on employee performance as evidenced by R. square of

71.3%. Changes in employee performance variables (bound) can be explained by work motivation variables while changes in employee performance dependent variables can be explained by motivation and work discipline variables with simultaneous test results, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with F test results. It can be concluded that the motivation variable (X1) and the work discipline variable (X2) together have a significant effect on employee performance at PT. Kostec Indonesia Mandiri significantly by 83.3% and the remaining 16.7% is caused by other factors that were not studied by researchers. Explained by other factors that were not studied in this study. These other factors include the work environment, competence, career development and others.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Dalam konteks organisasi, motivasi sangat penting karena, motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang kepada karyawan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien. Motivasi memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi, dan berikut adalah penjelasan mendetail tentang pentingnya motivasi. Meningkatkan produktivitas karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan output dan produktivitas perusahaan. Meningkatkan kualitas kerja karyawan yang termotivasi biasanya memiliki perhatian lebih terhadap detail dan kualitas kerja mereka, yang berdampak positif pada hasil akhir pekerjaan. Mengurangi turnover motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Meningkatkan kreativitas dan inovasi dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengusulkan ide-ide inovatif, yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Meningkatkan keterlibatan karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah tiga komponen yang saling berkaitan dan sangat penting bagi kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Memahami dan mengelola ketiga aspek ini dengan baik akan membantu perusahaan dalam mencapai efisiensi operasional, kepuasan karyawan, dan keberhasilan jangka panjang. Meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan motivasi yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Mereka lebih terlibat secara emosional dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan. Keterlibatan ini meningkatkan loyalitas karyawan dan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan yang baik, mereka merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat untuk perusahaan, karena mereka memiliki dorongan untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki strategi coping yang lebih baik untuk mengatasi tekanan dan stres kerja. Mereka merasa lebih mampu mengelola beban kerja mereka dan menemukan cara-cara positif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi.

Motivasi saat ini, PT. Kostec Indonesia Mandiri sedang menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat motivasi karyawan. Beberapa kondisi aktual terkait motivasi kerja di perusahaan ini antara lain program insentif kurang optimal. Meskipun perusahaan memiliki program insentif, skema insentif yang ada dinilai kurang adil dan tidak memadai. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama dibagian produksi dan penjualan, yang merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai dengan baik. Keterbatasan kesempatan pengembangan karir banyak karyawan merasa bahwa peluang untuk pengembangan karir dan promosi sangat terbatas. Tidak adanya program pelatihan yang berkelanjutan dan jalur karir yang jelas membuat beberapa karyawan kehilangan semangat.

Kepatuhan Terhadap Prosedur: Beberapa karyawan cenderung mengabaikan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, terutama di departemen produksi. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan dalam proses produksi dan menurunkan kualitas produk. Pengawasan yang kurang ketat pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan kurang optimal. Supervisor dan Manajer sering kali tidak tegas dalam menegakkan aturan dan memberikan sanksi bagi pelanggaran disiplin.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2017;235) dalam buku mereka *"Organizational Behavior"* motivasi adalah proses yang mengarah pada intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Robbins dan Judge menekankan tiga elemen kunci dari motivasi: intensitas (seberapa keras seseorang berusaha), arah (tujuan usaha tersebut) dan ketekunan (berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya). Richard M. Ryan dan Edward L. Deci (2017;75) Definisi: Dalam buku *"Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness"*, Ryan dan Deci mendefinisikan motivasi sebagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tindakan individu menuju pencapaian tujuan. Mereka mengembangkan teori *self-determination* yang menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi dan keterhubungan dalam memotivasi karyawan. Teresa Amabile dan Steven Kramer (2018;129) Definisi: Amabile dan Kramer dalam buku *"The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work"* menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari pencapaian kemajuan yang kecil dan pengakuan atas upaya individu dalam pekerjaannya. Mereka memperkenalkan *"progress principle"* yang menyatakan bahwa kemajuan yang kecil dalam pekerjaan sehari-hari dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Gary P. Latham (201787) Definisi: Latham dalam bukunya *"Becoming The Evidence-Based Manager: How To Put The Science of Management To Work For You"* mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui usaha yang gigih dan fokus. Teori Latham mengembangkan teori tujuan (*Goal-Setting Theory*) yang menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, jika diterima dan dipahami dengan baik oleh karyawan, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi. Menurut Angela Duckworth (2018;192) Definisi: Dalam buku *"Grit: The Power of Passion and Perseverance"*, motivasi kerja sebagai kombinasi dari gairah dan ketekunan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut "Ajabar (2020: 45)" 4 menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar operasional" Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan Jepry & Mardika, (2020;17). Menurut Sumadhinata, (2018;8) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon, (2019;476) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dankerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja Karyawan

Pengertian umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sulistiyani dan Rosidah (2018;97) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2018;137) kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Anawar (2016;45) dalam bukunya “Reliabilitas dan Validitas” menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat akurasi suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada beberapa jenis validitas yang dibahas, yaitu: Validitas untuk memeriksa apakah isi instrumen sudah mencakup seluruh aspek yang hendak diukur. uji validitas adalah proses untuk memastikan bahwa suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam uji validitas, terutama validitas konstruk, digunakan faktor analisis untuk menguji kesesuaian antara item dalam instrumen dengan konstruk teoritis yang diukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Adalah proses untuk menentukan sejauh mana sebuah instrumen atau tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada ketepatan dan keakuratan alat ukur dalam mencerminkan konstruk atau variabel yang dimaksud. uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan kuesioner Uji dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing skor total variabel selanjutnya angka korelasi akan dibandingkan dengan nilai t tabel . Anastasi, A., & Urbina, S., (2015,. 134).selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai skor $\alpha = 0,05$ sebesar 0,396 dengan jumlah sampel se banyak 25 orang. Berdasarkan uji validitas suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel .Pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 23 .dari hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel dengan jumlah item pernyataan masing-masing 8 item untuk variabel Motivasi(X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) dan variabel Kinerja (Y) hasil keseluruhan jawaban responden dari masing-masing variabel dapat dikatakan seluruhnya valid ini terlihat dari ketiga tabel dibawah ini :

Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi (X1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,396	0,714	Valid
2	0,396	0,753	Valid
3	0,396	0,836	Valid
4	0,396	0,781	Valid
5	0,396	0,732	Valid
6	0,396	0,822	Valid
7	0,396	0,858	Valid
8	0,396	0,762	Valid
Rata-Rata	0,396	0,782	Valid

Sumber data Hasil SPSS .23

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi memiliki nilai rata-rata t dihitung lebih besar dari pada t tabel yaitu t hitung sebesar 0,782 sedangkan t tabel 0,396 dengan demikian bahwa pernyataan keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,396	0,744	Valid
2	0,396	0,791	Valid
3	0,396	0,762	Valid
4	0,396	0,707	Valid
5	0,396	0,804	Valid
6	0,396	0,738	Valid
7	0,396	0,746	Valid
8	0,396	0,759	Valid
Rata-Rata	0,396	0,756	Valid

Sumber data Hasil SPSS .23

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,396	0,755	Valid
2	0,396	0,795	Valid
3	0,396	0,747	Valid
4	0,396	0,643	Valid
5	0,396	0,802	Valid
6	0,396	0,727	Valid
7	0,396	0,809	Valid
8	0,396	0,822	Valid
Rata-Rata	0,396	0,762	Valid

Sumber data Hasil SPSS .23

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran dari suatu instrumen atau tes. Reliabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur memberikan hasil yang sama pada pengukuran yang berulang dalam kondisi yang serupa. Menurut Sudijono.A (2016;145): Uji reliabilitas adalah proses pengujian untuk menentukan kehandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sudijono, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya mencapai 0,60 atau lebih, menunjukkan konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu.

Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi (X1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 8 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 8 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X2)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 8 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,868 termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu ;(0,800-1,000). Artinya variabel Motivasi mempunyai kaitan atau hubungan sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan .Sedangkan uji hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung motivasi lebih besar dari kinerja karyawan maka t hitung 8,547 > t tabel 1,717 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan Hipotesis Ha diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3 % sedangkan sisanya 24,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Sedangkan Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $6.980 + 0,728 +$

X1 yang artinya setiap kenaikan satu point variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan PT.Kostec Indonesia Mandiri sebesar 0,728 point. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo(2022;321) yang menyatakan apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadi maka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja akan meningkatkan kinerja organisasi dengan demikian dengan meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844 termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu ;(0,800-1,000). Berdasarkan hasil uji t didapat t hitung 7,717. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,717, maka t hitung 7,717 > t tabel 1,717 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan Hipotesis Ho diterima artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien Determinasi dengan tingkat signifikan 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. Kostec Indonesia Mandiri sebesar 71,3 % sedangkan sisanya 28,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Sedangkan Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah $3.803 + 0,953 \times X1$ yang artinya setiap kenaikan satu point variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan PT.Kostec Indonesia Mandiri sebesar 0,953 point.

Hal ini sesuai dengan teori Sinambela (2019;507) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kedisiplinan karyawan mentaati semua peraturan organisasi dan norma –norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,913 termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu; (0,800-1,000). Uji F hitung didapat yaitu 57,292 sedangkan F tabel sebesar 3,422 dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel yaitu 57,292 > 3,422. Maka kesimpulannya yaitu Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Kostec Indonesia Mandiri dengan demikian hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Uji koefisien determinasi variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kostec Indonesia Mandiri sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh peneliti. Selain faktor Motivasi dan disiplin kerja masih banyak lagi faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun motivasi tinggi dan disiplin baik walaupun tidak didukung dengan fasilitas, kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang cukup maka motivasi dan disiplin akan menurun sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal.

Tabel 7 Interpretasi hasil oleh data

Variabel	R	r ²	Model	Keterangan
X ₁	0,868	0,753	$Y = \alpha + bX_1$ $Y = 6.980 + 0,728 X_1$	Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,868 termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu ;(0,800-1,000).artinya variabel Motivasi kerja mempunyai kaitan atau hubungan sangat kuat
X ₂	0,844	0,713	$Y = \alpha + bX_2$ $Y = 3,803 + 0,953 X_2$	Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844 termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu ;(0,800-1,000).

X1 , X2	0,913	0,833	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ $Y = 2.463 + 0,411 X_1 + 0,457 X_2$	Hasil perhitungan tingkat korelasi antara motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913 termasuk dalam katagori sangat kuat yaitu ;(0,800-1,000).
---------	-------	-------	--	--

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Kostec Indonesia Mandiri dengan menggunakan uji t diperoleh t hitung motivasi lebih besar dari kinerja karyawan maka t hitung $8,547 > t$ tabel 1,717 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah $6.980 + 0,728 + X_1$ yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan PT.Kostec Indonesia Mandiri sebesar 0,728 poin. Besarnya koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3 % sedangkan sisanya 24,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Kostec Indonesia Mandiri dengan menggunakan uji yang diperoleh t hitung disiplin kerja lebih besar dari kinerja karyawan. Maka t hitung $7,717 > t$ tabel 1,717 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Sedangkan persamaan regresi antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah $3,803 + 0,953 + X_1$ yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan PT. Kostec Indonesia Mandiri sebesar 0,953 poin. Koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 0,05 ,dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) di PT. Kostec Indonesia Mandiri sebesar 71,3 % sedangkan sisanya 28,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian
4. Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kostec Indonesia Mandiri, dengan demikian hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. Dengan interpretasi Fhitung > Ftabel yaitu $57,292 > 3,422$. Sedangkan persamaan regresi antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 2.463 + 0,411 X_1 + 0,457 X_2$ yang artinya setiap mengalami peningkatan nilai pada variabel motivasi sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411 poin. Setiap terjadinya peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,457 poin. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kostec Indonesia Mandiri secara signifikan sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh peneliti.

Saran

1. Variabel Motivasi yang perlu mendapatkan perhatian adalah pernyataan no.1 yaitu saya menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan untuk meningkatkan gaji atau tunjangan yang lainnya perlu kiranya karyawan menunjukkan motivasi yang maksimal dalam bekerja sesuai SOP yang ada .
2. Variabel Disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah pernyataan no, 1 yaitu saya hadir tepat waktu pada saat jam kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja perlu adanya pengawasan secara berjenjang dan Saksi yang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga membuat epek jera terhadap karyawan tersebut.
3. Variabel Kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah pernyataan no.7 yaitu Saya datang tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu kiranya target melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah disepakati oleh perusahaan atau aturan yang berlaku sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. ke 1. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amabile, T., and S. Kramer. 2018. The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work. Harvard: Harvard Business Review Press.
- Anwar. 2016. Reliabilitas Dan Validitas. ke 5. Jakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications
- Citra, Lila, Samdin Samdin, and Moh. Amin. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lasolo." Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 12(2):118–29. doi: 10.55598/jmk.v12i2.14026.
- Duckworth, A. (2018). Grit: The Power of Passion and Perseverance. Scribner.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi Aksara,
- Iwan Setiawan . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Jakarta: Penerbit Ilmu.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspress. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi,
- Latham, G. P. (2017). Becoming the Evidence-Based Manager: How to Put the Science of Management to Work for You. Davies-Black Publishing.
- Mangkunegara, A. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."
- Muhammad, Mas"ud. 2014. No Title. Manajemen Personalialia .Jakarta .Bumi Askara.
- Neuman, W. L. (2016;225). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Pearson
- Rahma Dewi, Rizki, Hari Purwanto, and Listyowati Puji Rahayu. 2023. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Boyolali." Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi 11(2):2023.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2017. Organizational Behavior. 17th ed. Pearson.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. Hilos Tensados,
- Rivai, V., & Sagala, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan ke-4. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Rizki, A., & Suprajang, B. 2017. Pengelolaan Disiplin Kerja. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Penerbit Cendekia.
- Suprajang, Rizki dan. 2017. Pengelolaan Disiplin Kerja. ke 2. Yogyakarta: Penerbit Cendekia.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Wiley,
- Sudarmanto.(2016) "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM." Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta,
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah(2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Graha
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)
- Suryani, T. & Hendryadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bisnis. Kencana,
- Sutrisno, Edy.(2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Cetakan ke. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. ke 1. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."
- Muhammad, Mas"ud. 2014. No Title. Manajemen Personalialia .Jakarta .Bumi Askara.
- Rahma Dewi, Rizki, Hari Purwanto, and Listyowati Puji Rahayu. 2023. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Boyolali." Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi 11(2):2023.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2017. Organizational Behavior. 17th ed. Pearson.
- Suprajang, Rizki dan. 2017. Pengelolaan Disiplin Kerja. ke 2. Yogyakarta: Penerbit Cendekia.