

The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Pt Enggal Family Construction

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enggal Family Construction

Aghina Luthfiyah Putri Sinulingga¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.aghinasi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of motivation and work discipline on performance at PT Enggal Family Construction the located at Dusun Ciketing RT.01 RW.01 Wanasari Village, West Telukjambe District. The methods used are descriptive, quantitative, and verification. The research data was obtained through the results of questionnaires and interviews with a sample of 70 respondents using path analysis using the SPSS version 26 application. The results of this research are: 1.) Motivation with a total score of 2066 with an average of 206.6 which is in the range of 183-238 in the quite good category. 2.) Work Discipline with a total score of 2112 with an average of 211.2 which is in the scale range of 183-238 in the quite good category. 3.) Employee Performance with a total score of 2126 with an average of 212.6 which is in the scale range of 183-238 in the quite good category. 4.) There is a relation between Motivation and Work Discipline of 0.949 in the very strong category. 5.) Partially, motivation has a negative effect on employee performance with a sig value of $0.015 < \alpha 0.05$ and $t \text{ count } -2.500 > t \text{ table } 1.668$. 6.) Partially, work discipline has a significant positive effect on employee performance with a sig value of $0.000 < \alpha 0.05$ and $t \text{ count } 1.668 > t \text{ table } 1.668$. Simultaneously, motivation and work discipline have an effect on employee performance with a sig test value of $0.000 < \alpha 0.05$ and $f \text{ count } 308.762 > f \text{ table } 3.13$. The amount of direct influence between Motivation and Work Discipline on Employee Performance is 74,57%.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enggal Family Construction yang beralamat di Dusun Ciketing RT.01 RW.01 Desa Wanasari, Kec. Telukjambe Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif. Data penelitian diperoleh melalui hasil kuesioner dan wawancara dengan sampel sebanyak 70 responden dengan *path analysis* melalui aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah: 1.) Motivasi dengan total skor 2066 dengan rata-rata 206,6 yang berada pada rentang 183-238 dengan kategori cukup baik. 2.) Disiplin Kerja dengan total skor 2112 dengan rata-rata 211,2 yang berada pada rentang skala 183-238 dengan kategori cukup baik. 3.) Kinerja Karyawan dengan total skor 2126 dengan rata-rata 212,6 yang berada pada rentang skala 183-238 dengan kategori cukup baik. 4.) Terdapat hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 0,949 dengan kategori sangat kuat. 5.) secara parsial motivasi berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,015 < \alpha 0,05$ dan $t \text{ hitung } -2,500 > t \text{ tabel } 1,668$. 6.) secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan $t \text{ hitung } 1,668 > t \text{ tabel } 1,668$. 7.) Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji sig $0,000 < \alpha 0,05$ dan $f \text{ hitung } 308,762 > f \text{ tabel } 3,13$. Besarnya pengaruh langsung antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 74,57%.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam sebuah perusahaan, salah satu faktor penggerak dan pelaksana sebuah kegiatan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada di perusahaan perlu di kendalikan dengan sangat baik sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Perusahaan menyebut pegawai sebagai aset yang harus di jaga dengan baik.

Kinerja mengacu pada hasil kuantitas dan kualitas dari pekerjaan seorang karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan dengan kompetensi, integritas, serta manajemen waktu. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai, elemen-elemen organisasi terintegrasi dan berfungsi dengan baik (Manajemen dan Rabiah 2019) Hal ini sejalan dengan penelitian (Anisa dan Yuliawati 2022) bahwa untuk mencapai kinerja yang lebih baik, diperlukan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan. Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya tentang dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Nurhalizah dan Oktiani 2024) bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang oleh (Darmawan 2022) yang menyatakan bahwa aspek Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2016) yang menunjukkan bahwa aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Enggal Family Construction. PT Enggal Family Construction berdiri sejak 1980 sebagai CV yang bergerak dibidang kontruksi dan perdagangan umum kemudian pada tahun 2012 ditingkatkan statusnya menjadi PT yang bergerak di bidang konstruksi, sewa alat berat, transportasi/transporter, pengumpul dan pengelola limbah B3, properti dan perdagangan umum.

Berdasarkan data yang terdapat di lapangan, pengiriman yang dilakukan oleh PT Enggal dalam 1 bulan adalah 30 kali pengiriman. Pada bulan Januari, Mei, September dan Oktober, terdapat penurunan pengantaran oleh perusahaan. Faktor yang mempengaruhi penurunan pengantaran pada perusahaan adalah kurangnya motivasi pada karyawan. Hal ini terjadi karena manajer tidak memberikan arahan yang cukup kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan tidak memuji karyawan atas pekerjaan mereka. Kedisiplinan karyawan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Karyawan selalu datang terlambat, datang bekerja di luar jam kerja yang ditentukan perusahaan tanpa memberi tahu atasan. Hal ini dapat terlihat dari penurunan pengiriman yang diakibatkan oleh faktor tersebut. Berikut adalah penilaian kinerja karyawan periode Januari-Oktober 2024

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

NO	CAPAIAN KINERJA			
	Bulan	Target Capaian Pengantaran	Aktual Pengantaran	Keterangan
1	Januari	30	29	Tidak Tercapai
2	Februari	30	30	Tercapai
3	Maret	30	30	Tercapai
4	April	30	30	Tercapai
5	Mei	30	29	Tidak Tercapai
6	Juni	30	30	Tercapai
7	Juli	30	30	Tercapai
8	Agustus	30	30	Tercapai
9	September	30	28	Tidak Tercapai
10	Oktober	30	29	Tidak Tercapai

Sumber : PT Enggal Family Construction

Dari data di atas dapat dilihat bahwa menurunnya produktivitas pada bulan Januari, Mei, September dan Oktober pada tahun 2024. Pengiriman yang dilakukan oleh PT Enggal dalam 1 bulan adalah 30 kali pengiriman, namun pada bulan Januari, Mei, September dan Oktober pengiriman hanya dapat melakukan 28-29 kali pengantaran. Keterlambatan ini disebabkan oleh atasan yang kurang memberikan pujian pada hasil kerja karyawan dan tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang ditandai dengan keterlambatan masuk kerja. Untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-penelitian kepada karyawan PT Enggal Family. Berikut hasil pra-penelitian penelitian mengenai Kinerja karyawan kepada 30 responden.

Tabel 2. Pra-Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	14	46,7%	16	53,3%
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri	22	73,3%	8	26,7%
3	Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	12	40%	18	60%
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	40%	18	60%
5	Mampu menggunakan waktu dengan efektif	22	73,3%	8	26,7%

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pra-penelitian kinerja tersebut, beberapa karyawan tidak memiliki kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan pada PT Enggal tidak mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dan para karyawan tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan data capaian kinerja dan pra penelitian, dapat disimpulkan kinerja karyawan kurang baik, hal ini terbukti dari capaian target yang tidak sesuai, dan pengisian

kuesioner masih banyak yang memilih tidak. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Enggal Family kurang maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti, menganalisis dan memberikan penjelasan terperinci tentang permasalahan utama, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Enggal Family Construction.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Pengertian manajemen menurut (Manullang 2019) adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan 2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat

Motivasi

(Paais dan Pattiruhu 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan pendorong yang berasal dari dalam dan luar setiap individu. Menurut (Trisna dan Guridno 2021) motivasi terbagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang datang dari dalam diri seorang karyawan karena mereka menyadari pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang datang dari sumber di luar individu. Dimensi motivasi menurut Hasibuan (2020:142) yaitu, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi.

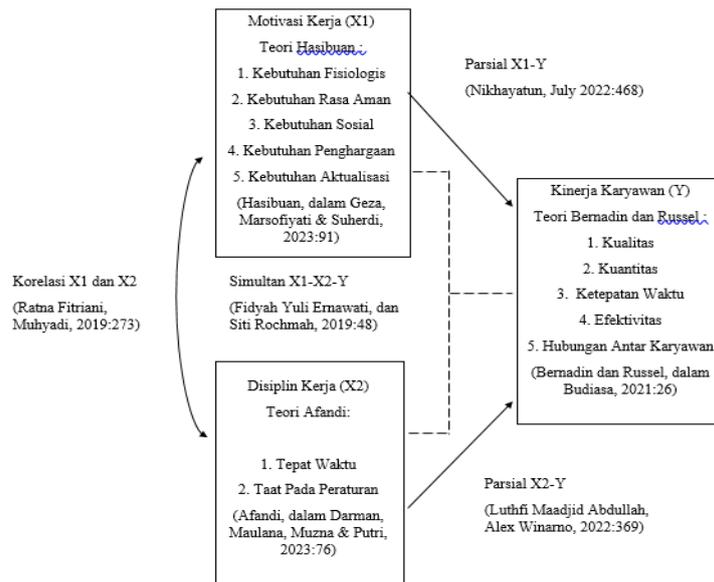
Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan dalam Tanto D et al., 2012). Disiplin menurut pandangan (Prasetyo dan Marlina 2019) yaitu suatu bentuk tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan penuh kerelaan atau tanpa paksaan. Dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2021:21) yaitu Tepat Waktu, dan Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui peningkatan pencapaian hasil dari suatu instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan didalam perusahaan (Januardani et al. 2024). (Lilyana, Yusa, dan Yatami 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Adapun dimensi disiplin kerja menurut Bernadin dan Russel dalam Budiasa (2021:26) yaitu, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Hubungan Antar Karyawan

Paradigma Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2025

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

1. Terdapat pengaruh parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Terdapat hubungan antara Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja karyawan (X2)
4. Terdapat pengaruh simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Metode Penelitian

Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari karyawan PT Enggal Family Construction yang berjumlah 70 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti, teknik pengambilan sampel probabilitas. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Wawancara, observasi, dan kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian primer, sedangkan data sekunder untuk penelitian ini diperoleh melalui pembacaan, pencatatan, pengolahan bahan penelitian seperti buku, artikel, jurnal, dan analisis referensi di berbagai sumber. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *Path Analysis*/Jalur Path dengan bantuan aplikasi SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini adalah untuk menentukan apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,779	0,361	Valid
	X1.2	0,892	0,361	Valid
	X1.3	0,818	0,361	Valid
	X1.4	0,811	0,361	Valid
	X1.5	0,822	0,361	Valid
	X1.6	0,862	0,361	Valid
	X1.7	0,858	0,361	Valid
	X1.8	0,837	0,361	Valid
	X1.9	0,863	0,361	Valid
	X1.10	0,865	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,870	0,361	Valid
	X2.2	0,850	0,361	Valid
	X2.3	0,848	0,361	Valid
	X2.4	0,830	0,361	Valid
	X2.5	0,867	0,361	Valid
	X2.6	0,863	0,361	Valid
	X2.7	0,791	0,361	Valid
	X2.8	0,856	0,361	Valid
	X2.9	0,852	0,361	Valid
	X2.10	0,866	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,852	0,361	Valid
	X3.2	0,868	0,361	Valid
	X3.3	0,824	0,361	Valid
	X3.4	0,857	0,361	Valid
	X3.5	0,863	0,361	Valid
	X3.6	0,867	0,361	Valid
	X3.7	0,848	0,361	Valid
	X3.8	0,867	0,361	Valid
	X3.9	0,885	0,361	Valid
	X3.10	0,843	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Tabel 3 diatas menjelaskan bahwa setiap pernyataan dari variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid karena r hitung > r tabel 0,361.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's alpha*. Hasil pengujian reliabel pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi	10	0.954	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,957	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,960	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan hasil pengujian reabilitas dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,06 > Standar Alpha.

c. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan asumsi bahwa data penelitian terdistribusi normal, dengan nilai sig > 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.38511434
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.114
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov smirnov* tes dengan nilai signifikan Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,326 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

a. Uji Path Analisis

Path Analisis ini mengukur kekuatan hubungan dan arah variabel independen. Kedua variabel tersebut diukur dalam skala interval. Berikut ini hasil dari uji path:

Correlations

		Disiplin	Motivasi
Disiplin	Pearson Correlation	1	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Motivasi	Pearson Correlation	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3. Path Analysis

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Hasil uji path tersebut mengindikasikan bahwa keeratan korelasi tersebut berada di kategori 0,91-0,99 yang berarti memiliki hubungan Sangat Kuat.

b. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.578	1.245		1.268	.209
1 Motivasi	-.275	.110	-.273	-2.500	.015
Disiplin	1.216	.111	1.201	10.988	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Gambar 4. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa nilai sig. 0,015 < α 0,05 dan t hitung -2,500 > t tabel 1,668, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Motivasi	Pengaruh langsung	-0,273 ²	-0,0745
	Pengaruh tidak langsung	-0,273 x 1.201 x 0,949	-0,3111
Total pengaruh			-0,3856

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2025

Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,385 atau -38,5% nilai total pengaruh.

Hipotesis Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.578	1.245		1.268	.209
1 Motivasi	-.275	.110	-.273	-2.500	.015
Disiplin	1.216	.111	1.201	10.988	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Gambar 5. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 10,988 > t tabel 1,668. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Disiplin Kerja	Pengaruh langsung	1,201 ²	1,4424
	Pengaruh tidak langsung	1,201 x (-0,273) x 0,949	-0,3111
Total pengaruh			1,1313

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2025

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 1,1313 atau 113,13% nilai total pengaruh.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Simultan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Motivasi	-0,273	-0,0745	-	-0,3111	-0,3856
Disiplin	1,201	1,4424	-0,3111	-	1,1313
Total Pengaruh					0,7457
Pengaruh Variabel Lain					0,2543

Sumber : Hasil Pengolahan Peneliti, 2025

Hasil menunjukkan bahwa total pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,7457 atau 74,57%. Artinya, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,57%, sedangkan sisanya sebesar 25,43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

c. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian uji F variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Gamba 8. Nilai F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6897.933	2	3448.966	308.762	.000 ^b
	Residual	748.410	67	11.170		
	Total	7646.343	69			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 8 pengujian secara simultan motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F yaitu sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 308,762 > 3,13. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi hubungan variabel motivasi kinerja pegawai dengan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.:

Gambar 6. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.899	3.34220

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 6, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) senilai 0,902 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 90,2%, sedangkan sisanya sebesar 9,8% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

1. Berdasarkan penelitian dengan variabel motivasi yang memiliki 10 pernyataan valid diperoleh nilai rata-rata sebesar 206,6 dan berada dalam skala 183-238 dengan kategori cukup baik.
2. Berdasarkan penelitian dengan variabel disiplin kerja yang memiliki 10 pernyataan valid, diperoleh nilai rata-rata sebesar 211,2 dan berada dalam rentang skala 183-238 dengan kategori cukup baik.
3. Berdasarkan penelitian dengan variabel kinerja karyawan yang memiliki 10 pernyataan valid, diperoleh nilai rata-rata sebesar 212,6 dan berada dalam rentang skala 183-238 dengan kategori cukup baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Hubungan antara variabel Motivasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)
Motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan nilai koefisien senilai 0,949 dengan kategori hubungan sangat kuat. Hal ini diperkuat oleh teori dari Hasibuan dalam (Caissar et al. 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai yang baik, akan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Penelitian ini selaras dengan temuan yang diungkapkan oleh (Ummah 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja.
2. Pengaruh Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai sig 0,015 < 0,05 dan t hitung -2,500 > t tabel 1,668 dengan besarnya pengaruh langsung -0,0745 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,3111. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini diperkuat oleh teori dari Hasibuan (2010:150) yang menyatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif yang berarti memberikan hadiah kepada prestasi karyawan dan motivasi negatif yang berupa hukuman atas hasil kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari 2023) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 10,988 > t \text{ tabel } 1,668$ dengan besarnya pengaruh langsung 1,4424 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,3111. Hal ini diperkuat oleh teori dari Hasibuan dalam (Vallennia, Atikah, dan Azijah 2020) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini selaras dengan temuan yang diungkapkan oleh (Abdullah dan Winarno 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada karyawan.

4. Pengaruh Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 308,762 > f \text{ tabel } 3,13$. Artinya, terdapat pengaruh simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh langsung yang ditimbulkan oleh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 74,57%, sedangkan sebesar 25,43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini diperkuat oleh teori dari Hasibuan dalam (Sembodo 2020) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi dapat bertujuan meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi serta mempertinggi rasa tanggung jawab kinerja pada karyawan. Penelitian ini selaras dengan temuan yang disampaikan oleh (Ernawati dan Rochmah 2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Enggal Family Construction adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Enggal Family Construction, motivasi dengan rata-rata skor 206,6 dan dikategorikan cukup baik
2. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Enggal Family Construction, disiplin kerja dengan rata-rata skor 211,2 dan dikategorikan cukup baik
3. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Enggal Family Construction, kinerja karyawan dengan rata-rata skor 212,6 dan dikategorikan cukup baik
4. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,949
5. Motivasi berpengaruh dan negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar -0,273 dan $t \text{ hitung } -2,500 > t \text{ tabel } 1,668$
6. Disiplin kerja memiliki pengaruh dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 1.201 dan $t \text{ hitung } 10,988 > t \text{ tabel } 1,668$.
7. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 308,762 > f \text{ tabel } 3,13$

Implikasi

Berikut beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terkait motivasi, perusahaan harus memberi tunjangan yang sesuai dengan UMK dan jabatan karyawan, agar karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan juga

- diharapkan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Terkait disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, dan memberikan *reward* kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat waktu.
 3. Terkait kinerja karyawan, selain memberikan *reward* dan hukuman, perusahaan dapat mengadakan kegiatan *team building* untuk mempererat hubungan antar karyawan

Daftar Pustaka

- Abdullah, Luthfi Maadjid, dan Alex Winarno. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9(3): 369–76.
- Afandi. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahmad Hamidi [Darman." 19(5): 1–23.
- Anisa, N, dan J Yuliawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Crown Api Internasional." *Jurnal Mahasiswa Manajemen ...* 2(3): 468–82.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, dan Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19. doi:10.55208/aj.v2i1.27.
- Dani, Rosida Hasbiran, dan Riyan Sisiawan Putra. 2022. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah." *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship* 2(1): 45–50. doi:10.56445/jme.v2i1.52.
- Darmawan, Arif. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting* 6(1): 21–32. doi:10.30871/jama.v6i1.3960.
- Ernawati, Fidayah Yuli, dan Siti Rochmah. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)." *Jurnal Stie Semarang* 11(02): 48–59. doi:10.33747/stiesmg.v11i02.366.
- Hidayat, Rian, dan Sardin A. Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2): 387–96. doi:10.62515/staf.v1i2.81.
- Januardani, Fandra Dikhi, Joko Susilo, S Si, dan M Si. 2024. "Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota Pada PT . Indah Logistik Cargo." 7: 460–69. doi:10.37600/ekbi.v7i1.1378.
- Kurniasari, 2023. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta." 1(2): 212–26.
- Lilyana, Besti, Viola De Yusa, dan Irma Yatami. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 5(1): 163–70. doi:10.24967/jmms.v5i3.1296
- Manajemen, Jurnal Sinar, dan Sitti Rabiah. 2019. "Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Management of Higher Education in Improving the Quality of Education." *Jurnal Sinar Manajemen* 6(1): 58–67.
- Paais, Maartje, dan Jozef R. Pattiruhu. 2020. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(8): 577–88.
- Pancasila, Irwan, Siswoyo Haryono, dan Beni Agus Sulisty. 2020. "Effects of work motivation

- and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(6): 387–97.
- Prasetyo, Ery Teguh, dan Puspa Marlina. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21. doi:10.33603/jibm.v3i1.2080.
- Risky, A B. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.” *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sagir Siswanto. 2005. “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ecodemica* 1(2): 224–32.
- Salsabilla Alista, Nurhanifa, dan Anton Budi Santoso. 2024. “The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist.” *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 6(1): 29–40. doi:10.59261/jequi.v6i1.140
- Sembodo, Sigit Priyo. 2020. “Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1): 65–74. doi:10.31538/munaddhomah.v1i1.33.
- Tari, E Z L, dan P Isyanto. 2024. “Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.” *IJM: Indonesian Journal of ...* 2: 276–82.
- Trisna, Aditya, dan Eddy Guridno. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.” *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17(2): 127. doi:10.47313/oikonomia.v17i2.1276.
- Vallennia, Kirana, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azijah. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek).” *E-Journal Equilibrium Manajemen* 6(2): 39–49.