



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LINGKAR ANEKA KONTRUKSI INDONESIA JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LINGKAR ANEKA KONTRUKSI INDONESIA SOUTH JAKARTA

Dicky Akbar¹, Muhammad Gandung²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dickyakbr19@gmail.com^{1*}, dosen02020@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 25-02-2025

Revised : 27-02-2025

Accepted : 01-03-2025

Published : 03-03-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Lingkar Aneka Construction Indonesia. either partially or simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. The sample used was a saturated sample with a total sample of 65 people. Also, this research uses various research tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The research results obtained the multiple regression equation $Y = 8.336 + 0.012 X_1 + 0.739 X_2$. The regression coefficient value on the performance variable is 8.336, it can be concluded that if motivation (X_1) and work discipline (X_2) remain (no change) then the performance consistency value (Y) is 8.336. Based on the results of the t test for motivation on performance, it is $7.728 > 1.669$ with sig. $0.001 < 0.05$. Thus, H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, thus indicating that there is a significant influence between motivation and employee performance. Meanwhile, work discipline on performance is $15,820 > 1,669$ with sig. $0.000 < 0.05$. In this way, H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, so that partially it shows that there is a significant influence between work discipline and employee performance. The results of the F test for motivation and work discipline on performance are $250.263 > 3.145$ with sig. $0.001 < 0.05$. Thus, H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia. baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 65 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 8,336 + 0,012 X_1 + 0,739 X_2$. Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 8,336



menyimpulkan bahwa jika motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 8,336. Berdasarkan Hasil uji t untuk motivasi terhadap Kinerja sebesar $7,728 > 1,669$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar $15,820 > 1,669$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga secara parsial terdapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar $250,263 > 3,145$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia (LAKI), diketahui bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" dan "setuju" terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja mereka. Rata-rata skor indikator kinerja karyawan menunjukkan angka yang tinggi, mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu bekerja dengan baik, produktif, dan bertanggung jawab.

Dari hasil analisis statistik, diperoleh bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi dan disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memberikan dukungan dalam bentuk insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan agar kinerja mereka semakin optimal.

Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan yang mendorong peningkatan produktivitas dan profesionalisme dalam bekerja.

PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia merupakan salah satu Perseroan Terbatas di wilayah Jakarta Selatan yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan (Kementerian PUPR), Dalam memperbaiki atau Membangun Infrastruktur masyarakat dalam bentuk Jalan, Jembatan, dan Bangunan



Tabel 1.1 *Prasurvey Motivasi*
PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia

No	Pernyataan	Indikator	Jumlah Responden	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Evaluasi
1	Balas jasa yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	Balas Jasa	25	76%	24%	Baik
2	Lingkungan kerja mendukung untuk bekerja dengan nyaman.	Kondisi Kerja	25	64%	36%	Kurang Baik
3	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan.	Fasilitas Kerja	25	82%	18%	Baik
4	Merasa dihargai atas prestasi yang tercapai di tempat kerja.	Prestasi Kerja	25	65%	35%	Kurang Baik
5	Perusahaan memberikan apresiasi terhadap pencapaian kerja yang dilakukan.	Apresiasi	25	60%	40%	Kurang Baik
6	Kompensasi yang diberikan perusahaan memotivasi untuk meningkatkan kinerja.	Balas Jasa	25	78%	22%	Baik
7	Kondisi kerja yang ada mendukung kesehatan fisik dan mental.	Kondisi Kerja	25	63%	37%	Kurang Baik
8	Peralatan dan fasilitas kerja di tempat kerja mempermudah saya dalam menjalankan tugas.	Fasilitas Kerja	25	80%	20%	Baik
9	Saya merasa hasil kerja saya diakui dan diberi penghargaan oleh perusahaan.	Prestasi Kerja	25	68%	32%	Kurang Baik
10	Mendapatkan apresiasi yang cukup dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan.	Apresiasi	25	62%	38%	Kurang Baik

Kategori : 60-70 – Kurang Baik, 71-85 – Baik

Sumber : PT. Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia

Dari tabel 1.1 balas jasa hasil evaluasi baik 76%-24% temuan masalah pada balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan sudah baik. Dan sebab akibat tingginya tingkat kepuasan balas jasa menyebabkan karyawan merasa pekerjaannya dihargai, yang meningkatkan motivasi dan kinerja

Berdasarkan uraian diatas adapun tingkat kehadiran karyawan PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia disetiap tahunnya sebagai berikut

Tabel 1.2 *Prasurvey Disiplin Kerja*
PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi karyawan			Jumlah Absensi (Pertahun)
		Izin	Sakit	Alfa	
2020	65	7	3	4	14
2021	65	9	5	1	15
2022	65	11	4	2	17

Sumber : Sekretaris PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia

Pada Tabel 1.2. Masalah ada peningkatan pada item 1 setiap tahunnya, dari 7 pada tahun 2020 menjadi 11 pada tahun 2022. Sebab Peningkatan ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti perubahan kondisi pasar atau internal seperti perubahan kebijakan atau strategi. Akibat peningkatan ini berpotensi menyebabkan ketidakstabilan dalam pencapaian tujuan, memerlukan perhatian untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya dan mengambil tindakan korektif



Tabel 1.3 Tabel *Prasurvey* Disiplin Kerja
PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia

NO	Pernyataan	Indikator	Jumlah Responden	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Evaluasi
1	selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.	Taat terhadap aturan waktu	25	80%	20%	Baik
2	mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi.	Taat terhadap peraturan instansi	25	72%	28%	Baik
3	selalu menjaga perilaku yang baik saat bekerja.	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	25	68%	32%	Kurang Baik
4	mematuhi semua peraturan tambahan yang ada di instansi.	Taat terhadap peraturan lainnya di instansi	25	60%	40%	Kurang Baik
5	berinisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja.	Inisiatif dan Kreatif	25	76%	24%	Baik
6	merasa bahwa mengikuti aturan waktu penting untuk kinerja saya.	Taat terhadap aturan waktu	25	84%	16%	Baik
7	mengikuti pedoman dan peraturan instansi dengan sepenuh hati.	Taat terhadap peraturan instansi	25	70%	30%	Baik
8	selalu bertindak sesuai dengan etika dan norma kerja.	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	25	66%	34%	Kurang Baik
9	menghormati semua peraturan yang ditetapkan di tempat kerja.	Taat terhadap peraturan lainnya di instansi	25	62%	38%	Kurang Baik
10	berusaha untuk berpikir kreatif dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.	Inisiatif dan Kreatif	25	78%	22%	Baik

Sumber : pra survey 2024

Selalu tiba tepat waktu di tempat kerja pada indikator taat terhadap aturan waktu 80%-20% temuan masalah tingkat kedisiplinan waktu karyawan baik sebab dan akibat ketepatan waktu berpotensi meningkatkan efisiensi kerja. Mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi pada indikator taat terhadap peraturan instansi 72%-28% temuan masalah kepatuhan terhadap peraturan cukup tinggi sebab dan akibat meminimalkan potensi konflik dan pelanggaran di tempat kerja. Selalu menjaga perilaku yang baik saat bekerja pada indikator taat terhadap aturan perilaku 68%-32% temuan masalah beberapa karyawan kurang mematuhi etika perilaku sebab dan akibat pelanggaran etika dapat menurunkan kepercayaan dan harmoni kerja

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur salah satu validnya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut



- b. Uji Reliabilitas
Realibitas menunjukan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan dengan pengukuran ulang kepada subyek yang sama
- c. Uji Asumsi Klasik
Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi
- d. Uji Regresi Linier
Analisis regresi berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium, atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Guna mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi r^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolute dan nilai perbandingan kegunaan dari r^2
- g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis untuk menentukan suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak menurut Sugiyono (2021:85) “Sedangkan hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,708	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,687	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,721	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,786	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,762	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,673	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,741	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,758	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,694	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27



Berdasarkan data tabel di atas, variabel motivasi (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,591	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,822	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,675	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,678	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,728	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,466	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,716	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,625	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,577	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,688	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,699	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,742	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,658	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,825	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,811	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,674	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,676	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,700	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,674	0,244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,898	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,852	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 27



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600

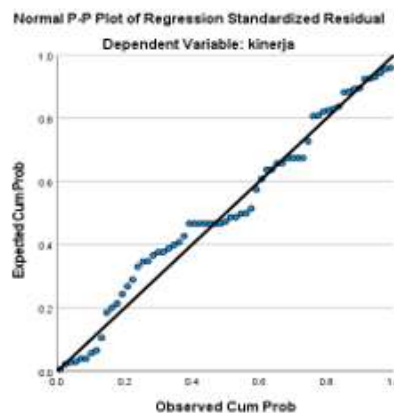
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72259504
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.069
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.189
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,189 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 yang dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik p-p plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.141	2.409		2.550	.013		
	MOTIVASI	.070	.083	.080	.839	.405	.421	2.375
	DISIPLIN	.783	.092	.812	8.547	.000	.421	2.375

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,421 dan disiplin kerja sebesar 0,421, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel motivasi kerja sebesar 2,375 serta disiplin kerja sebesar 2,375 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.757	2.766	2.266

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 2,266 termasuk dalam rentang 2,266-2,460 dengan kriteria tidak ada autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

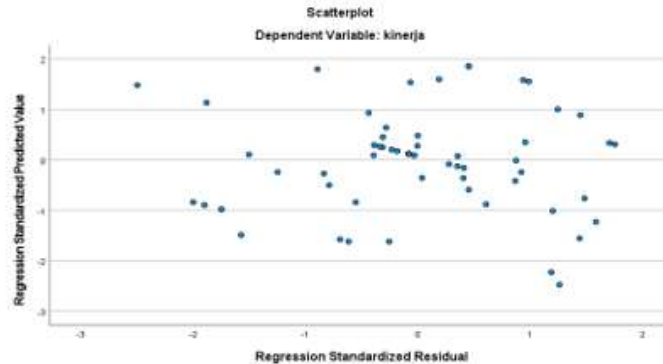
Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Rank Spearman*

		Correlations			
Spearman's rho	MOTIVASI		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
		Correlation Coefficient	1.000	.818**	.752**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001
		N	65	65	65
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	.818**	1.000	.887**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001
		N	65	65	65
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.752**	.887**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.
		N	65	65	65

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



Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel di atas, pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,752 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,878 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Hasil Output SPSS 27

Gambar 4.4

Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *Scatter Plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.336	2.100		3.969	<.001
	MOTIVASI X1	.012	.078	.014	.159	.874
	DISIPLIN KERJA X2	.793	.081	.883	9.815	<.001

a. Dependent Variable: AGRESIVIAS Y

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,336 + 0,012 X1 + 0,739 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 8,336 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,336 *point*.
- Nilai motivasi (X1) sebesar 0,012 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel



motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,012 *point*.

- c. Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,739 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,739 *point*.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.23 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		MOTIVASI X1	AGRESIVAS Y
MOTIVASI X1	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
AGRESIVAS Y	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	65	65

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

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,698 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		AGRESIVAS Y	DISIPLIN KERJA X2
AGRESIVAS Y	Pearson Correlation	1	.894**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	65	65
DISIPLIN KERJA X2	Pearson Correlation	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	65	65

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

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korlerasi sebesar 0,894 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya kedua variabel memillki tingkat hubungan yang sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, diperoleh nilai Koefisien kolerasi sebesar 0,799 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.792	2.555

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA X2, MOTIVASI X1

Sumber: Hasil Output SPSS 27

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.478	4.04994

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-48,7\%) = 51,3\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.796	2.53485

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,9\%) = 20,1\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.28 Hasil Analisi Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.792	2.55469

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh



terhadap kinerja karyawan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,9\%) = 20,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.159	3.081		5.245	<.001
	MOTIVASI	.608	.079	.698	7.728	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,728 > 1,669)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.431	1.998		4.219	<.001
	DISIPLIN	.803	.051	.894	15.820	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,820 > 1,669)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.31 Hasil Uji Simultan (Uji F) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608.056	1	1608.056	250.263	<.001 ^b
	Residual	404.805	63	6.425		
	Total	2012.862	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(250,263 > 3,145)$ hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,159 + 0,608 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 48,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7,728 > 1,669)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,803 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 79,9% . Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(15,820 > 1,669)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,336 + 0,012 X_1 + 0,739 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,799 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang “sangat kuat” dengan koefisien determinasi sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $250,263 > 3,145$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia (LAKI)

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajimat, A., & Haryati, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1), 11–19. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/2167>
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200–3211. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1323>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v1i1.1650>



- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.20>
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 20–30. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1512>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.15548/al-masraf.v2i1.88>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/389396721.pdf>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 5(3), 284–288. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sikula, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>



- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Zainuddin, A., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi Sdm Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Personel Polsek Dau Kabupaten Malang. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(1), 38–56. <https://doi.org/10.37504/map.v3i01.230>