

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Panji Manunggal Project Ijen di Banyuwangi Jawa Timur

M. Farhan Pradana^{1*}, Mitri Nelsi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

farhanprdnna@gmail.com^{1*}, Dosen02493@unpam.ac.id²

Received 23 Agustus 2025 | Revised 12 November 2025 | Accepted 16 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to examine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Citra Panji Manunggal Project Ijen in Banyuwangi, East Java. The research is motivated by the critical role of human resources in achieving project targets and the observed decline in productivity due to low motivation and inadequate discipline among employees. The research method used is quantitative with a descriptive-associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 53 respondents, representing the entire project workforce. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results show that, partially, work motivation has no significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of 0.883 (> 0.05). In contrast, work discipline has a positive and significant effect, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a regression coefficient of 0.683. Simultaneously, motivation and discipline significantly affect employee performance, supported by an F-value of 25.575 (> F-table of 3.183) and a significance of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 50.6%, indicating that motivation and discipline collectively explain 50.6% of the variance in employee performance, while the remaining 49.4% is influenced by other factors. Based on these findings, the company is advised to prioritize strengthening employee discipline through stricter regulations and supervision, as well as reassessing motivational strategies to better suit employees' actual needs in the field.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Panji Manunggal Project Ijen di Banyuwangi, Jawa Timur. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian target proyek, serta adanya indikasi penurunan produktivitas akibat rendahnya motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 53 responden, yang merupakan seluruh karyawan proyek. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,883 (> 0,05). Sementara itu, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,683. Secara simultan, motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 25,575 (> F tabel 3,183) dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,6% menunjukkan bahwa motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk lebih fokus meningkatkan Disiplin Kerja melalui penguatan aturan dan pengawasan, serta meninjau ulang strategi motivasi agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan di lapangan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan..

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor determinan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja optimal guna mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha. Menurut sutrisno (2022), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh pratama&sari (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada produktivitas organisasi dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat kompleks dan dinamis, namun motivasi dan disiplin kerja merupakan dua aspek fundamental yang perlu mendapat perhatian khusus. Kedua faktor ini memiliki korelasi yang kuat dengan pencapaian target organisasi dan keberlanjutan kinerja jangka panjang. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Tanpa adanya pengelolaan yang tepat terhadap kedua aspek tersebut, organisasi akan menghadapi kendala dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasionalnya.

Motivasi kerja berperan sebagai driving force yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh semangat dan dedikasi. Definisi motivasi menurut Hasibuan (2021) adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian terkini oleh Wijaya et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan aktualisasi diri terbukti lebih sustain dalam jangka panjang. Sedangkan motivasi ekstrinsik berupa kompensasi, bonus, dan fasilitas kerja memberikan dorongan yang lebih immediate terhadap pencapaian target.

Kombinasi kedua jenis motivasi ini menciptakan sinergi yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Namun, tantangan utama bagi manajemen adalah menciptakan sistem motivasi yang tepat sasaran dan sesuai dengan karakteristik karyawan yang beragam.

Disiplin kerja merupakan pilar penting dalam menciptakan Disiplin kerja yang kondusif dan produktif. Menurut Rivai (2022), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Andini & Kusuma (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan dan pencapaian target organisasi.

Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus penelitian yang intensif dalam dekade terakhir. Studi empiris yang dilakukan oleh Rahman & Fitri (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

PT. Citra Panji Manunggal, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, menyadari pentingnya mengelola kedua aspek ini untuk mencapai target proyek yang ditetapkan, khususnya dalam proyek yang sedang berjalan di Ijen. Proyek ini tidak hanya menuntut keterampilan teknis yang tinggi, tetapi juga memerlukan kerjasama yang baik antar karyawan. Dalam konteks ini, motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan disiplin dalam menjalankan tugas merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Faktor utama yang menyebabkan pelaksanaan proyek tidak sesuai dengan target adalah cuaca yang tidak menentu sehingga terhambatnya pelaksanaan proyek dan rendahnya produktivitas karyawan juga termasuk faktor utama penyebab keterlambatan target. Ketika kinerja karyawan tidak maksimal, produktivitas yang dihasilkan



menurun, sehingga keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sering kali terjadi. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan, diketahui bahwa produktivitas yang menurun ini sebagian besar dipengaruhi oleh faktor personal, khususnya terkait kondisi keluarga karyawan. Menurut Nelsi (2021), faktor personal karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja overall.

Banyak karyawan yang bekerja di proyek ini merupakan hasil penempatan dari perusahaan dan harus berkerja jauh dari tempat tinggal mereka. Situasi ini menjadi tantangan tersendiri, terutama karena proyek seperti ini biasanya berlangsung dalam jangka waktu yang lama, bahkan hingga bertahun-tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Utami & Sartika (2023) menunjukkan bahwa work-life balance menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi karyawan, terutama pada proyek yang berlokasi jauh dari tempat tinggal. Keterbatasan waktu libur dan kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga menciptakan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan motivasi kerja. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan penurunan disiplin kerja. Situasi tersebut menciptakan lingkaran negatif yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Manajemen perlu mengembangkan strategi yang comprehensive untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut guna memastikan sustainability kinerja karyawan dalam jangka panjang.

METODE

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada PT Citra Panji Manunggal Project Ijen di Banyuwangi Jawa Timur bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek di PT Citra Panji Manunggal Project Ijen di Banyuwangi Jawa Timur, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang.

Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang diteliti 53 orang, tidak lebih dari 100 orang responden maka menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan subjek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 53 orang karyawan. Untuk memperoleh data yang dapat dijelaskan atau menjawab permasalahan penelitian, teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara Observasi, Teknik Kepustakaan dan Kuesioner. Dalam membantu menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 27.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Re-
sidual

N		53
Normal Pa- rameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. De- viation	337.575.463
Most Ex- treme Dif- ferences	Absolute	.066
	Positive	.055
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
	Sig.	.821
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	99% Confidence In- terval	Lower Bound Upper Bound
		.811 .831

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah 2025

Merujuk pada hasil uji di tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,200 > 0,050$. Dengan demikian, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	.648	1.543
Disiplin Kerja	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Sejalan dengan hasil pengujian multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, didapat nilai Tolerance untuk Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,648 dan untuk

Variabel Disiplin Kerja juga sebesar 0,648. Nilai-nilai tersebut berada di bawah 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Variabel Motivasi Kerja tercatat sebesar 1,543, sedangkan untuk Variabel Disiplin Kerja juga sebesar 1,543, yang keduanya kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari gangguan multikolinearitas.

Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.486	3.443	1.667

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

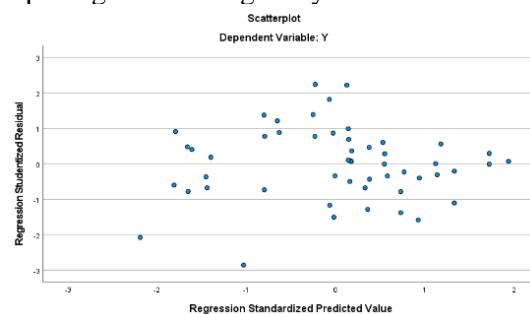
Sumber: Data Diolah 2025

Sejalan dengan hasil pengujian di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi karena telah dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,667 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heterokedastisitas

Merujuk pada grafik yang ditampilkan dalam gambar di atas, titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam

model regresi ini, sehingga model tersebut dapat digunakan dengan layak.



Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja erhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	27.959	4.154			6.730	.000
Motivasi Kerja	.320	.100	.410		3.210	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 27.959 + 0.320 X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27.959 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 27.959 poin.

2. Nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X_1) yang sebesar 0,320 berarti, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar +0,320 poin.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 14.120	3.773		3.742	.000
	Disiplin Kerja .672	.093	.711	7.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14.120 + 0.672 X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14.120 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 14.120 poin.

2. Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) yang sebesar 0.672 berarti, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.672 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 14.296	3.991			3.582	.001
	Motivasi Kerja -.014	.096	-.018		-.148	.883
	Disiplin Kerja .683	.117	.722		5.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.296 - 0.014 X_1 + 0.683 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14.296 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14.296 point.
2. Nilai Koefisien untuk Motivasi Kerja (X_1) sebesar -0.014 berarti, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan

pada variabel Disiplin Kerja (X_2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0.014 poin.

3. Nilai Koefisien untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.683 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.683 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.410**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	53	53

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.10, diperoleh nilai signifikansi korelasi antara motivasi dan kinerja

karyawan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja



karyawan. Selain itu, nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah 0,410, yang berada dalam interval 0,40 - 0,599. Ini

mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,711 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.711 ^a	.506	.486	3.443	.506	25.575	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,711. Nilai ini

berada dalam interval 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.486	3.443

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,506. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%, sementara sisanya, yaitu 49,4% (100% - 50,6%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap (X1) Kinerja Karyawan(Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.959	4.154		6.730	.000



Motivasi Kerja	.320	.100	.410	3.210	.002
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu ($3,210 > 1,675$). Temuan ini juga didukung oleh nilai p value yang lebih kecil dari Sig. 0,050,

yaitu ($0,002 < 0,050$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 14.120	3.773			3.742	.000
	Disiplin Kerja .672	.093	.711		7.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu ($7,220 > 1,675$). Temuan ini juga didukung oleh nilai p value yang lebih kecil dari Sig. 0,050,

yaitu ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, H_02 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 606.215	2	303.108	25.575	.000 ^b
	Residual 592.577	50	11.852		
	Total 1198.792	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yaitu ($25,575 > 3,183$). Hal ini juga diperkuat oleh nilai p value yang lebih kecil dari Sig. 0,050, yaitu ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_03 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 16.341 + 0.587X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,410 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau

kontribusi pengaruhnya sebesar 0,168 atau sebesar 16,8% sedangkan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,210 > 1,675$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kenny Astria (2018) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $5,407 > 2,002$ hal itu konsisten dengan



nilai signifikan $< 0,005$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lebih rendah (16,8%) dibandingkan dengan temuan Kusjono (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 35,2% terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, karakteristik responden, dan faktor lingkungan kerja yang berbeda.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14.120 + 0,672X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,505 atau sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,220 > 1,675$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syakarni (2017) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Kusjono dan Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi 52,3%, yang relatif konsisten dengan temuan penelitian ini (50,5%). Konsistensi hasil ini memperkuat argumentasi bahwa disiplin kerja merupakan faktor kritis dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14.296 - 0,014X_1 + 0,683X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,711 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,506 atau 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($25,575 > 3,183$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi dalam perubahan yang terjadi terhadap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Kusjono (2021) yang mengungkapkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian ini dimana koefisien regresi disiplin kerja (0,683) jauh lebih besar dibandingkan motivasi kerja (-0,014), mengindikasikan bahwa dalam model simultan, disiplin kerja memiliki peran yang lebih substansial dalam menentukan kinerja karyawan.

Menariknya, nilai koefisien negatif pada variabel motivasi kerja (-0,014) dalam model regresi berganda berbeda dengan hasil uji parsialnya yang menunjukkan pengaruh positif. Kusjono dan Hariani (2018) menjelaskan bahwa fenomena ini dapat terjadi akibat adanya multikolinearitas atau ketika pengaruh satu variabel independen tersupresi oleh kehadiran

variabel independen lainnya dalam model. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan besar disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan sehingga menyebabkan efek motivasi kerja menjadi tidak signifikan ketika dianalisis secara bersamaan.

SIMPULAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 16.341 + 0.587X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,410 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,168 atau sebesar 16,8% sedangkan sisanya sebesar 83,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3.210 > 1,675)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 14.120 + 0,672X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,711, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya tercatat sebesar 0,505, yang berarti 50,5% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, sementara sisa 49,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dalam uji hipotesis, nilai t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel, yaitu $(7,220 > 1,675)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 5.848 + 0.279X_1 + 0,622X_2$. Nilai koefisien korelasi, yang mencerminkan tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, adalah sebesar 0,707, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi, yang menggambarkan kontribusi pengaruh secara simultan, adalah 0,500 atau 50%, sementara sisa 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung yang lebih

besar daripada F tabel, yaitu $(28,457 > 3,159)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Andini, R., & Kusuma, H. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 45-58.
- Anggraini, D., Putri, S., & Wijaya, M. (2023). Faktor-faktor penyebab keterlambatan proyek konstruksi di Indonesia: Analisis pengaruh SDM. *Jurnal Teknik Sipil dan Konstruksi*, 15(3), 112-125.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 145-158.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 78-92.
- Bintoro, P. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Fitriadi, A., & Wulandari, S. (2023). Strategi pengelolaan SDM pada industri konstruksi: Pendekatan kontekstual. *Jurnal Manajemen Konstruksi*, 11(1), 78-92.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Silvya, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terbaru*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Purnomo, D. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan konstruksi. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 12(4), 289-301.

- Kartika, L., & Suryani, E. (2022). Analisis efisiensi proyek konstruksi: Peran produktivitas karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 18(2), 156-168.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kusjono, G. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada perusahaan swasta di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 2(3), 234-248.
- Kusjono, G. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Pendekatan analisis regresi berganda. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 523-535.
<https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.12345>
- Kusjono, G., & Hariani, S. (2018). Analisis multikolinearitas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia: Implikasi terhadap interpretasi hasil regresi berganda. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang*, 3(2), 112-126.
- Kusjono, G., & Sunarsi, D. (2020). The effect of work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Indah Logistik Cargo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 98-107.
- Maharani, P., & Yusuf, A. (2023). Industry-specific research dalam manajemen SDM: Systematic literature review. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(3), 201-215.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (ed. revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh faktor personal terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 78-89.
- Nelsi, M. (2022). Model optimalisasi kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja pada sektor konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 45-58.
- Nelsi, M. (2023). Strategi SDM berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(4), 112-125.
- Nurjaya, I., Sari, D., & Pratama, R. (2023). Turnover intention pada industri konstruksi: Peran motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 16(2), 89-103.
- Pratama, A., & Sari, N. (2021). Kinerja karyawan dan produktivitas organisasi: Analisis hubungan kausal. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(3), 134-147.
- Purwanto. (2018). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Revisi). Alfabeta.
- Putra, I. G., & Dewi, K. S. (2022). Karakteristik industri konstruksi dan implikasinya terhadap manajemen SDM. *Jurnal Konstruksi Indonesia*, 14(2), 67-81.
- Putra, R. H., & Nurdin, M. (2021). Discipline and Employee Performance: An Empirical Study in Infrastructure Projects. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 55-67.
- Rahman, S., & Fitri, L. (2021). Hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi empiris. *Jurnal Riset SDM*, 8(4), 225-238.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Salemba Empat.
- Sari, P., Widodo, J., & Kusuma, A. (2023). Analisis simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 156-169.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Susanty, A., & Firdaus, M. (2021). Motivation and Performance in Civil Engineering Projects. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*, 12(1), 33-44.
- Sutarto, A. P., Supriyanto, A., & Harini, S. (2021). Human Resource Management in Large-Scale Projects: A Strategic Approach. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 225-235.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syakarni. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 33-44.
- Utami, R., & Sartika, D. (2023). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan proyek konstruksi. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(3), 178-191.
- Wibowo, A. (2021). Sistem absensi karyawan sebagai indikator motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Manajemen Operasional*, 12(2), 98-111.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Wijaya, D., Sari, M., & Pratama, F. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan multi-industri. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(4), 203-216.