



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa

The Influence of Job Motivation and Job Discipline on Employee Performance at PT. Simetri Putra Perkasa

Whina Ratnawati¹⁾*, Rio Setiawan¹⁾, Laila Irawati¹⁾

1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Submitted : 29-05-2022; Reviewed : 30-05-2022; Accepted : 31-05-2022

*Corresponding Email: dosen02057@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa (SPP) Tangerang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di divisi metal pada PT. Simetri Putra Perkasa yang berjumlah 101 orang, teknik sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin menjadi 50 Orang, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuisisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83 % terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda; Perusahaan

Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Simetri Putra Perkasa (SPP) Tangerang. The population in this study were employees in the metal division at PT. Simetri Putra Perkasa totaling 101 people, the sample technique used is to use the slovin formula to 50 people, the data collection technique used in this study is a questionnaire/questionnaire method. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that motivation had a significant effect on performance, while work discipline also had a significant effect on performance. The results of simultaneous hypothesis testing show that motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination test obtained the coefficient of determination (*R-Square*) of 0.830, it can be concluded that motivation (X1) and work discipline (X2) have an influence contribution of 83% on employee performance. Companies need to increase motivation and work discipline to improve the performance of employees of PT. Simetri Putra Perkasa.*

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Company

How to Cite: Ratnawati, W., (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen). 8 (2): 228-239

PENDAHULUAN

Latar belakang dari permasalahan ini yaitu Dewasa ini pembangunan sektor di bidang ekonomi menjadi sorotan utama, baik oleh pemerintah maupun oleh masyarakat dan sebagian yang integral dari pembangunan nasional dengan posisi yang sangat strategis. Fenomena ini dikarenakan keberhasilan pembangunan disektor ekonomi mampu meningkatkan perekonomian negara pula. Demi kemajuan perusahaan sejak resmi menjadi anak perusahaan pada tahun 2013 PT. Simetri Putra Perkasa dengan bangga menjadi partner satu-satunya dan Eksklusif Schneider Electric untuk lisensi memproduksi dan menjual panel blokset dari Schneider Electric. PT. Simetri Putra Perkasa yang bergerak di panel listrik *low voltage Blokset*, dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses disiplin kerja yang diupayakan melalui peningkatan motivasi yang dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga menjadi nilai tambah tersendiri bagi PT. Simetri Putra Perkasa dengan perusahaan lain di bidang serupa.

Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif (Bakti & Hartono, 2022), dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil, selain itu pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memupuk motivasi kerja kearah peningkatan kinerja yang lebih tinggi (Lesmana & Damanik, 2022), sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan dari para karyawan terutama imbalan finansial berupa gaji serta bonus atas kinerja mereka (Nasution et al., 2022), maka memungkinkan karyawan ber-konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Permasalahan disiplin kerjapun menjadi sorotan di PT. Simetri Putra Perkasa. Disiplin kerja yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku, serta mencegah terjadinya penyelewengan-penyelewengan. Sasaran pokoknya adalah mendorong karyawan untuk datang lebih tepat waktu. Hasibuan (2017:112) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan juga merupakan suatu ukuran keberhasilan atau kesuksesan karyawan pada bidang pekerjaannya. Dalam

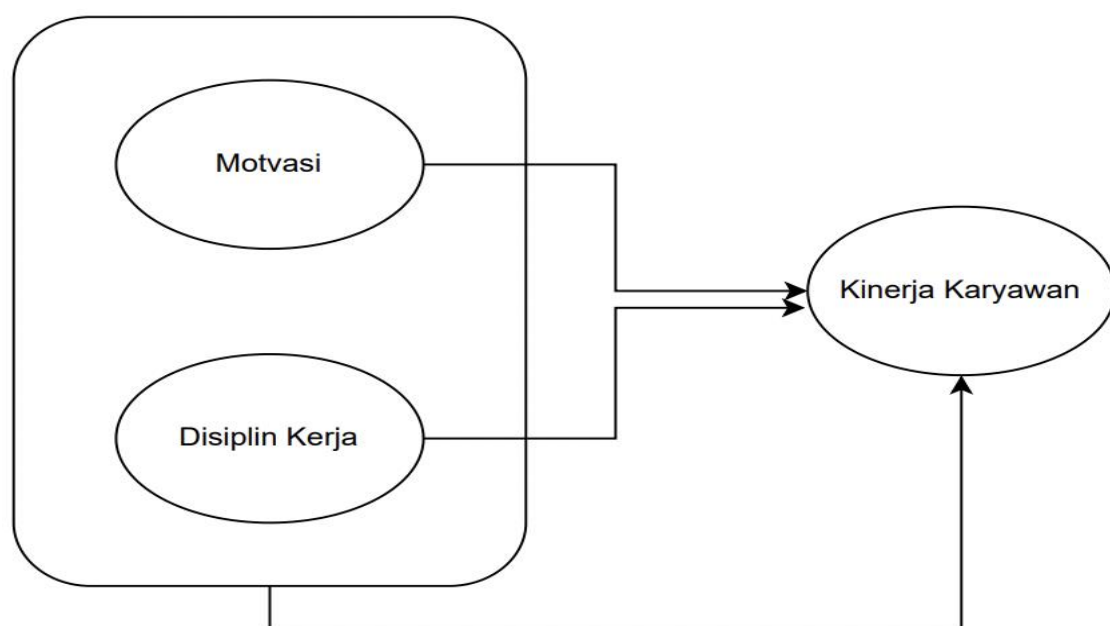
melaksanakan tugas dan pekerjaannya karyawan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, ada kemajuan atau tidak. Berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa:

Tabel 1. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa

Tahun	Target	Realisasi	Reject
2016	5.300	5.200	100
2017	6.200	6.135	65
2018	6.650	6.500	150
2019	7.200	6.350	850

Sumber: PT. Simetri Putra Perkasa (SPP)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa masih kurang maksimal karena pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diharapkan dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan yang ada. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2015) “mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya”. Berikut ini adalah permodelan yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian pada gambar 1 motivasi dan disiplin kerja selalu berkaitan satu sama lain dalam menciptakan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti menjadikan kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa sebagai objek penelitian. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Motivasi* terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa, dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Motivasi* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan tahapan metode pada penelitian ini adalah pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, kemudian setelah mendapat data data diolah dengan menggunakan SPSS dengan Uji Realibilitas , Uji Validitas, Analisis deskriptif, Uji Asumsi Klasik , uji hipotesis , uji analisis Regresi Berganda dan Uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Simetri Putra Perkasa dari divisi *metal part*, yang berjumlah 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yang diambil secara acak berdasarkan nomor ganjil. Pada penelitian ini untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi menggunakan metode rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2} = 50,2 \approx 50$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 50 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian kuantitatif ini menggunakan Uji Validitas yaitu didapatkan

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r	Alpha Cronbach's	Hasil
Motivasi	0.478	0.785	Valid dan reliabel
Disiplin Kerja	0.594	0.855	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan	0.647	0.870	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 maka di dapat 10 pernyataan kuisoner yang disebar ketiga variabel dikatakan valid dikarenakan hasil yang di dapat r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.279. Berdasarkan tabel 2 terdapat nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut telah lolos uji ketahanan atau uji reliabilitas. Berdasarkan tabel 2 maka di dapat 10 pernyataan kuisoner yang di sebar ketiga variabel dikatakan Reliabel dikarenakan hasil *Cronbach's Alpha* yang didapat ketiganya lebih besar dari 0,60 maka ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Penelitian

Variabel	Koefisien	t-statistik dan P-value
Konstanta	2.401	.869 (.389)
Motivasi	.517	3.286 (.002**)
Disiplin Kerja	.444	2.947 (.005**)
F		115.047
Sig (F)		.000**
R		.851 (85,1%)
R Square		.830 (83%)

** Signifikan < 0.05

Sumber: Data diolah SPSS

Berikut ini hasil uji t untuk menjawab tujuan penelitian ini. Dalam uji hipotesis (uji t) maka terlebih dahulu ditemukan t tabel sebagai perbandingan dengan cara : $Df = n - k - 1$, Nilai sig = 0,05 ,Keterangan: n = jumlah sampel (sampel dalam penelitian ini sebanyak 50), k = jumlah variabel bebas dan terkait (3), $Df = 50 - 2 - 1 = 47$ Sehingga dengan melihat t tabel ,maka diperoleh nilai t tabel, sebesar 2,011. Berikut di bawah hasil uji t dalam penelitian ini.

Dari output di atas didapat t hitung motivasi sebesar 3,286 dan signifikansi 0,002. Jadi dapat disimpullkan bahwa nilai $(3,286 > 2,011)$ dan signifikansi = 0,002 $(0,002 < 0,05)$ maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan juga pada variabel kedua yaitu disiplin kerja maka di dapat. t hitung disiplin kerja sebesar 2,947 dan signifikansi 0,005. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $(2,947 > 2,011)$ dan signifikansi < 0,05 $(0,005 < 0,05)$ maka H_0 ditolak. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Anova yaitu uji f di mana untuk menjawab tujuan penelitian ketiga apakah secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari output didapat nilai f hitung sebesar 115,047 dan niali F_{tabel} dapat dilihat pa-

da tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (Jumlah variabel -1)=2, dan df 2 (n-k-1) atau $50-2-1=47$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk f tabel sebesar 3,20. Dapat disimpulkan bahwa f hitung > f tabel ($115,047 > 3,20$) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,830%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal di PT. Simetri Putra Perkasa, positif atau negatif untuk mengarahkannya, sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan PT. Simetri Putra Perkasa. Hasil penelitian ini sesuai dengan Istilah yang paling tepat "*Motivation is the driver of employee behavior*". Pembentukan motif berprestasi sangat kompleks, serumit perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian, dan tidak pernah berkembang dalam ruang hampa. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Disiplin kerja pada PT. Simetri Putra Perkasa merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sesuai dengan Gan-yang (2018) yang menyatakan bahwa "disiplin kerja ketika karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dituangkan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, maupun yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan sebagainya serta tanggung jawab terhadap perusahaan". Hasil penelitian ini secara keseluruhan sejalan dengan Rizqiyyah (2022) menya-

takan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja terutama pada PT. Simetri Putra Perkasa. Implikasi penelitian ini pada PT. Simetri Putra Perkasa ialah pimpinan organisasi atau perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara aktif dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa sehingga semakin baik motivasi maka kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa pengaruh yang terjadi pada regresi adalah positif dan signifikan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa, sedangkan pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian deskripsi indikator variabel yang menunjukkan bahwa respon keseluruhan karyawan (responden) di PT. Simetri Putra Perkasa pada variabel motivasi, mayoritas sangat setuju, artinya kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan. Pada pengukuran motivasi digunakan indikator tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, kesempatan untuk maju, gaji, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur, dan status (Grant & Shandell, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, faktor motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan PT. Simetri Putra Perkasa berdasarkan urutannya adalah: peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, prestasi, dan tanggung jawab, sehingga apa yang sebenarnya memotivasi karyawan PT. Simetri Putra Perkasa dalam menjalankan pekerjaannya merupakan kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pimpinan melalui promosi jabatan (Saleh *et al.*, 2022). Kesempatan untuk maju merupakan pengembangan potensi pribadi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengalaman kerja. Peluang untuk mengembangkan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik (Hajiali *et al.*, 2022).

Faktor kedua adalah kemungkinan pengembangan. Kesempatan yang diberikan pimpinan melalui pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan, memberikan motivasi kepada karyawan PT. Simetri Putra Perkasa meski disadari masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan misalnya masih terbatasnya jenjang pendidikan dan pelatihan yang diadakan sehingga tidak semua karyawan PT. Simetri Putra Perkasa bisa mengikutinya. Ketiga adalah pekerjaan itu sendiri, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan mencapai sesuatu, tugas yang cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor yang memotivasi, karena keberadaannya sangat menentukan motivasi berprestasi yang tinggi. Keempat, adalah pengakuan orang lain (Vo *et al.*, 2022).

Pengakuan prestasi merupakan alat motivasi yang kuat. Dengan adanya pengakuan atau apresiasi atas pencapaian tersebut, maka semangat karyawan PT. Simetri Putra Perkasa untuk bekerja lebih baik. Kelima faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa adalah sebuah prestasi. Setiap karyawan menginginkan kesuksesan dalam setiap aktivitasnya. Prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan orang yang bersangkutan untuk mengerjakan tugas-tugas selanjutnya. Urutan terakhir yang memotivasi karyawan PT. Simetri Putra Perkasa dari dalam adalah tanggung jawab yang artinya setiap karyawan ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai pribadi yang potensial, dan pengakuan ini akan menciptakan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar lagi (Fishbach & Woolley, 2022).

Faktor motivasional yang berasal dari luar karyawan PT. Simetri Putra Perkasa berdasarkan urutannya adalah: gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan, status, dan prosedur. gaji merupakan motivasi pertama yang datang dari luar karyawan PT. Simetri Putra Perkasa, hal ini dikarenakan gaji merupakan upaya pemenuhan kebutuhan pokok setiap karyawan PT. Simetri Putra Perkasa, Kedua, adalah faktor hubungan kerja, dimana hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan PT. Simetri Putra Perkasa, baik antar sesama, maupun antara atasan dan bawahan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa.

Faktor ketiga adalah kondisi kerja dimana dengan kondisi kerja yang nyaman PT. Simetri Putra Perkasa akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Keempat adalah faktor keamanan dan keselamatan, dengan adanya keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. Simetri Putra Perkasa membuat karyawan termotivasi.

tivasi untuk bekerja. Kelima adalah Status, dengan menduduki suatu jabatan yang dapat menunjukkan statusnya memberikan motivasi bagi karyawan PT. Simetri Putra Perkasa untuk bekerja lebih keras. Yang terakhir adalah prosedur, keadilan dan kebijaksanaan diperlakukan kepada karyawan PT. Simetri Putra Perkasa juga memberikan motivasi bagi mereka untuk bekerja. Prosedur dapat menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang lebih besar, diperlukan pengawasan yang disertai dengan pemberian kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sejauh mungkin.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa diukur dengan faktor-faktor yang meliputi: menaati dan mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi, kepatuhan terhadap jadwal kerja, menerima hukuman yang diberikan oleh pimpinan, bersedia memperbaiki kesalahan, menyimpan catatan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja sesuai peraturan. Pada hasil penelitian, secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan kerja yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan PT. Simetri Putra Perkasa adalah hukuman yang diberikan oleh pimpinan jika pelanggaran disiplin diikuti dengan mentaati dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini karena kedisiplinan merupakan suatu keharusan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan PT. Simetri Putra Perkasa yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, melaksanakan, dan merawat perusahaan, yang tidak hanya dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi tetapi selalu dihadapkan pada risiko bahaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan kedisiplinan yang meliputi: patuh dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi, melaksanakan apel karyawan saat datang dan pulang, menaati jadwal kerja, menerima hukuman yang diberikan pimpinan, bersedia memperbaiki kesalahan, mencatat pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian sesuai aturan, dan bekerja sesuai aturan memberikan peningkatan kinerja PT. Simetri Putra Perkasa. Secara keseluruhan pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), ternyata variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa. Hal ini terlihat dari hasil nilai koefisien beta standar yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai tertinggi, sedangkan variabel disiplin kerja lebih rendah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarni (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa dan motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa. Dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan karyawan PT. Simetri Putra Perkasa mendorong mereka untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa akan meningkat. Sedangkan nilai kedisiplinan berada di bawah motivasi karena pada kenyataannya kedisiplinan ini merupakan ketaatan terhadap aturan baku yang ditetapkan di perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan PT. Simetri Putra Perkasa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Para pemegang kepentingan perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diketahui menjadi variabel sentral dalam menentukan kinerja karyawan sehingga perlu perhatian lebih bagi perusahaan dalam menanamkan motivasi baik pada karyawan baru dan lebih penting lagi pada karyawan lama sebagai bentuk mempertahankan kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja perusahaan. Kepada jajaran manajemen perusahaan PT Simetri Putra Perkasa seharusnya lebih tegas dalam menegakkan peraturan serta memberikan sanksi hukuman pada karyawan baik yang lama dan yang baru agar yang tidak disiplin agar sadar akan adanya sanksi hukuman yang diberikan apabila mereka melanggar peraturan perusahaan, dan juga sebaiknya PT Simetri Putra Perkasa untuk lebih memperhatikan para karyawan bukan hanya memberikan target yang harus dicapai tetapi juga memperhatikan hal-hal yang bisa membangkitkan semangat kerja para karyawan dalam hal motivasi baik dukungan dari eksternal atau pun internal dan juga di memberikan *punishment* bagi yang melanggar peraturan

perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan serta visi misi dari perusahaan PT Simetri Putra Perkasa dengan cara menjaga aset berharga perusahaan yaitu sumber daya manusia khususnya untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Algifari, D., & Si, M. (2014). *Statistika Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akadaemi Manajemen Persahaan YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagaskara, L. A., & Jamaludin, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Kemasan Komposit. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 50-55.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(01), 109-125.
- Bangun, Wilson. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- Elburdah, R. P., & Syafi'ina, Q. N. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Mahanusa Graha Persada. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 46-53.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan untuk Kinerja*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbitan Undip.
- Grant, A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: the organizational psychology of effort for, against, and with others. *Annual review of psychology*, 73, 301-326.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Handoko, T. Hani. (2016) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M.M. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama Edisi Revisi.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(1), 36-49.
- Marpaung, I. M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(1), 50-64.
- Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. (2020). Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1076-1084.
- Rizqiyyah, S. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 66-74.

- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221076811.
- Sukarni, S. (2018). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, 9(1, Novembe), 13-17.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.