



## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR

**M.Apriansyah<sup>1</sup>**

Universitas Pamulang

**Widia Astuti<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

[muhammadapriansah04@gmail.com](mailto:muhammadapriansah04@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01265@unpam.ac.id](mailto:dosen01265@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Adhi Karya East Jakarta Building Department. The method used is quantitative method. The sampling technique used saturated sampling, which was 70 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation has a significant positive effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.754 and a coefficient of determination of 41.2%. Hypothesis testing shows  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.903 > 1.995)$ . Work discipline also has a significant positive effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.861 and a coefficient of determination of 53.3%. Hypothesis testing shows  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.809 > 1.995)$ . Simultaneously, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = -8.238 + 0.535X_1 + 0.690X_2$ . The correlation coefficient value is 0.848 and the coefficient of determination is 71.9%, while the remaining 28.1% is influenced by other factors outside this study. The F test results show  $F_{count} > F_{table}$  or  $(85.651 > 3.13)$ .*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,754 dan nilai koefisien determinasi sebesar 41,2%. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,903 > 1,995)$ . Disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,861 dan koefisien determinasi sebesar 53,3%. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,809 > 1,995)$ . Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -8,238 + 0,535X_1 + 0,690X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,848 dan koefisien determinasi sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(85,651 > 3,13)$ .

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Industri konstruksi merupakan salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan nasional. Di Indonesia, sektor ini menyumbang sekitar 9,86% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada triwulan III tahun 2023 (BPS, 2023). Pertumbuhan sektor ini didorong oleh proyek-proyek infrastruktur berskala besar seperti pembangunan jalan tol, jembatan, pelabuhan, dan fasilitas publik lainnya yang masuk dalam program Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) (Danareksa, 2022). Selain sebagai

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR**

pendorong utama pertumbuhan ekonomi, sektor konstruksi juga berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja, peningkatan kualitas infrastruktur dasar, serta penguatan daya saing nasional. Osei Kyei dan Chan (2017) menegaskan bahwa penerapan model PPP yang optimal dapat mengatasi berbagai keterbatasan sumber daya, baik dari sisi pendanaan, teknologi, maupun manajemen proyek, sehingga dapat mendorong keberhasilan implementasi proyek konstruksi secara berkelanjutan.

Industri konstruksi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, seiring dengan peningkatan proyek-proyek berskala nasional. Namun, sektor ini juga menghadapi tantangan yang tidak ringan, seperti keterbatasan tenaga kerja terampil, proses birokrasi yang kompleks, dan rendahnya kualitas infrastruktur pendukung. Masalah tersebut dapat menghambat produktivitas dan kualitas hasil pekerjaan konstruksi (Gusrah et al., 2019). Dalam menjawab tantangan ini, berbagai perusahaan konstruksi mulai mengadopsi pendekatan pembangunan berkelanjutan, yang menekankan efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan material ramah lingkungan (Sopaheluwan & Adi, 2020). Selain itu, penggunaan teknologi digital seperti Building Information Modeling (BIM) menjadi strategi penting untuk meningkatkan kolaborasi, transparansi, dan efisiensi proyek. Meskipun demikian, implementasi BIM di Indonesia masih menghadapi hambatan, termasuk kurangnya pemahaman teknis dan rendahnya kesiapan tenaga kerja (Hatmoko et al., 2019).

**Jakarta Timur Tahun 2021-2023**

No.	Key Performance Indikator (KPI)	Bobot KPI	Target	Realisasi di Akhir Tahun			Skor	Skor Akhir Tahun
				Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023		
1	Kualitas kerja: Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik	25	100%	95%	97%	93%	95%	23,8
2	Kuantitas kerja: Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	20	100%	100%	98%	102%	100%	20,0
3	Waktu kerja: Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	20	100%	95%	92%	98%	95%	19
4	Kerja sama: Karyawan mampu membangun kerja sama tim yang baik	25	100%	100%	95%	105%	100%	25
5	Performance Management	10	100%	95%	94%	96%	95%	9,5
Jumlah		100		Jumlah Nilai				97,3

Sumber: Data HRD PT Adhi karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

**Keterangan:**

1. Bobot *KPI* ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan (prioritas) *KPI* dan juga sumber daya yang dialokasikan. total bobot harus berjumlah 100.
2. Target ditentukan berdasarkan kesepakatan dan juga pencapaian tahun sebelumnya.
3. Realisasi akhir tahun didapat dari pelaksanaan pekerjaan yang sudah dilakukan selama 1 tahun yaitu akumulasi dari bulan januari s/d desember.
4. Angka dari skor didapat dari realisasi:  $100 \times 100$  (contoh ditahun 2021 realisasinya adalah 95% maka  $95:100 \times 100$  maka hasilnya adalah 95).
5. Skor akhir tahun didapat Skor x bobot kpi:  $100$  (contoh ditahun 2021 skor nya adalah 95 maka  $95 \times 25:100$  hasilnya adalah 23,75 digenapkan menjadi 23,8).

Berdasarkan Tabel 1.1 *Key Performance Indicator*, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dengan capaian kinerja terendah terdapat pada aspek kualitas kerja, dengan target sebesar 25 namun hanya tercapai sebesar 23,8. Sementara itu, indikator dengan capaian tertinggi adalah kerja sama, yang berhasil mencapai target penuh

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR**

sebesar 25. Ketidaksesuaian pencapaian pada indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek motivasi dan disiplin kerja karyawan. Peningkatan kedua aspek ini dipandang penting dalam rangka meningkatkan kinerja individu maupun kolektif serta mempertahankan produktivitas perusahaan. PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur memiliki komitmen untuk secara konsisten menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini sejalan dengan upaya perusahaan dalam menyelaraskan visi dan misi melalui peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM guna mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Dalam menjalankan aktivitas kerja, setiap karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja mencerminkan dedikasi dan integritas individu dalam organisasi. Selain itu, motivasi karyawan juga memegang peran penting dalam pelaksanaan tugas. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut dapat membangkitkan motivasi internal yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap aspek motivasi karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

**Tabel 1. 1** Pembagian *Reward* PT Adhi karya Departemen Gedung Jakarta Timur

Reward	Ketentuan	Penerima
Insentif Rp.1,000,000,-	Karyawan tidak memiliki keterlambatan dan izin atau cuti dalam waktu 3 bulan.	Seluruh karyawan
Uang makan siang bertambah Rp.25,000,-	Hadir tepat waktu dalam 1 minggu berturut dalam 1 bulan	Seluruh karyawan
Voucher belanja MAP Rp.500,000,-	Karyawan berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan perusahaan	Seluruh karyawan

Sumber: Finance PT Adhi karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Keterangan:

1. Jika karyawan hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, tidak mengajukan izin terlambat, izin tidak masuk kerja, izin sakit dan cuti tahunan dalam waktu 3 bulan berjalan, maka akan mendapatkan insentif sebesar Rp.1,000,000,-, yang akan diberikan pada periode penggajian bulan ke empat.
2. Jika karyawan dapat hadir tepat waktu dalam satu minggu (tidak terlambat sama sekali) di satu bulan berturut, maka akan mendapatkan tambahan uang makan sebesar Rp.25,000,-, per hari dalam satu minggu berikutnya.
3. Jika karyawan berpakaian rapih (seragam kantor) dalam kurun waktu satu bulan berturut, maka akan mendapatkan voucher belanja MAP sebesar Rp.500,000,-,

Dari data pemberian *reward* tabel 1.2 di atas kepada karyawan tertera waktu dilaksanakan dalam pembagian *reward* yaitu setiap 1 (satu) bulan sekali dalam bentuk uang sesuai nominal yang didapatkan karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan. Namun terkadang pada kenyataannya dalam pembagian *reward* untuk para karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan alasan pemasukan perusahaan terganggu akibat covid-19. terkadang, dalam waktu pembagian bisa terjadi keterlambatan dalam kurun waktu satu (1) minggu hingga dua (2) minggu. akibat pemberian *reward* yang tidak sesuai akan mengakibatkan menurunnya motivasi para karyawan yang akan sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu pemberian hak karyawan harus ditepati pada waktu yang ditetapkan secara konsisten dan perhatian para pimpinan perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi terhadap hal yang diinginkan oleh para karyawan nya, dengan pemenuhan hak para karyawan secara maksimal bisa menjadi dorongan dan dipastikan motivasi para karyawan akan meningkat dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada

logika objektif, terukur, dan dapat diuji secara empiris melalui data numerik. Dalam pendekatan ini, data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik.

Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur dan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan, serta bentuk dan arah hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi perhatian peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulan darinya. Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur, yang berjumlah 70 orang, baik yang berstatus sebagai karyawan tetap maupun tidak tetap. Populasi ini dipilih karena seluruh individu di dalamnya dianggap relevan untuk memberikan data yang dibutuhkan dalam rangka menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui teknik tertentu dan dianggap mewakili karakteristik populasi tersebut. Arikunto (2010), menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.” Lebih lanjut, Arikunto menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Namun, apabila jumlah populasi lebih dari 100, maka pengambilan sampel dapat dilakukan antara 10% hingga 25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 70 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan PT. Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

##### **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul secara lengkap. Proses analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk masing-masing variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

##### **Uji Instrumen Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik deskriptif*. *Statistik deskriptif* berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik data yang diperoleh dari hasil penelitian. Menurut Ghozali (2020:19), *statistik deskriptif* menyajikan informasi mengenai data melalui ukuran-ukuran seperti nilai *mean*, *standar deviasi*, *varians*, nilai *maksimum*, nilai *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan kemencengan distribusi (*skewness*). Analisis ini membantu peneliti memahami pola umum, penyebaran, dan kecenderungan dari data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

##### **Uji Validitas**

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono, (2016) “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.”

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat konsistensi antara data yang terkumpul dengan kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:121), reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR**

ukur dalam menjalankan fungsinya. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang disebabkan oleh pelanggaran *asumsi klasik*. Pengujian ini penting untuk menentukan kelayakan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian *asumsi klasik* dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Adapun jenis uji yang digunakan meliputi uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, uji *autokorelasi*, dan uji *heteroskedastisitas*.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 1** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43532999
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.078
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,086 > 0,050$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi pada persamaan regresi dalam uji ini adalah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2** Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.238	3.531		-2.333	.023		
	X2	.690	.081	.585	8.550	.000	.898	1.114
	X1	.535	.080	.455	6.656	.000	.898	1.114

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *multikolinearitas* pada tabel di atas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,898 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) juga sebesar 0,898. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 1. Adapun nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel motivasi (X1) sebesar 1,114 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) juga sebesar 1,114, yang seluruhnya berada di bawah ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan *multikolinearitas* dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 3** Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup> Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.710	4.501	2.541

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak mengalami gangguan autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.541 yang berada di antara interval 2,460 – 2,900.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 4** Hasil Uji Heteroskedastiditas dengan Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.556	2.379		2.336	.023
	X2	.034	.054	.078	.619	.538
	X1	-.098	.054	-.227	-1.802	.076

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji *Glejser* terhadap model pada variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,322, dan pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,747, di mana keduanya memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada data ini disimpulkan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai dasar penelitian.

**Uji Hipotesis**

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 5** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.271	4.129		2.245	.028
	X1	.754	.109	.642	6.903	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang ditampilkan dalam Tabel di atas diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 6,903. Nilai ini lebih besar daripada nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df = 70 - 2 = 68$ ), yaitu sebesar 1,995. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $6,903 > 1,995$ ). Selain itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang diperoleh sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kedua kriteria tersebut, maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 6** Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.225	3.703		1.411	.163
	X2	.861	.098	.730	8.809	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang ditampilkan dalam Tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 8,809. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df = 70 - 2 = 68$ ), yaitu sebesar 1,995. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $8,809 > 1,995$ ). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan dua pendekatan tersebut, maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan menggunakan uji statistik  $F$  (uji simultan) pada taraf signifikansi 5% (0,05). Penentuan pengambilan keputusan dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu:

Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

Selain itu, pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi ( $p$ -value) dengan 0,05:

a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

Untuk menentukan nilai  $F$  tabel, digunakan rumus:

$$df = (n - k - 1) = (70 - 2 - 1) = 67$$

Dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 67$ , maka diperoleh nilai  $F$  tabel sebesar 3,13 (lihat lampiran tabel distribusi  $F$ ).

Adapun rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0 \rightarrow$  Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0 \rightarrow$  Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Kriteria pengujian dinyatakan signifikan apabila nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Responden Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi ( $X_1$ ), diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang menunjukkan tingkat motivasi yang tergolong tinggi. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator, yaitu aktualisasi diri, prestasi, pengembangan diri, keamanan dan kepastian kerja, serta hubungan sosial dan kompensasi.

Indikator aktualisasi diri memperoleh skor rata-rata sebesar 3,90 yang termasuk dalam kategori baik. Pada pernyataan pertama, "Pekerjaan ini memberikan saya peluang untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal", diperoleh distribusi jawaban: sangat setuju (26 orang), setuju (23 orang), kurang setuju (14 orang), tidak setuju (6 orang), dan sangat tidak setuju (1 orang), dengan skor rata-rata 3,96. Sedangkan pernyataan kedua, "Saya merasa pekerjaan ini menantang dan memungkinkan saya untuk menunjukkan kemampuan terbaik saya", memperoleh skor rata-rata 3,84, dengan distribusi: sangat setuju (21 orang), setuju (23 orang), kurang setuju (21 orang), tidak setuju (4 orang), dan sangat tidak setuju (1 orang). Mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap aspek aktualisasi diri.

Indikator prestasi mencatat skor rata-rata sebesar 3,89. Pada pernyataan ketiga, "Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil optimal", diperoleh skor tertinggi yaitu 4,04, dengan responden sangat setuju (26 orang), setuju (28 orang), kurang setuju (9 orang), tidak setuju (7 orang), dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Sementara itu, pernyataan keempat

mengenai "Pengakuan atas hasil kerja saya dari atasan memberikan dorongan bagi saya untuk bekerja lebih baik" memperoleh skor 3,73, dengan responden sangat setuju (20 orang), setuju (19 orang), kurang setuju (23 orang), tidak setuju (8 orang), dan sangat tidak setuju (0 orang).

Indikator pengembangan diri memperoleh skor rata-rata 3,75 dan juga termasuk dalam kategori baik. Pernyataan kelima, "Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau pengalaman kerja", memperoleh skor 3,76, dengan distribusi: sangat setuju (22 orang), setuju (20 orang), kurang setuju (18 orang), tidak setuju (9 orang), dan sangat tidak setuju (1 orang). Sedangkan pernyataan keenam, "Saya berupaya terus mengembangkan diri agar dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan", memperoleh skor 3,74, dengan distribusi: sangat setuju (19 orang), setuju (21 orang), kurang setuju (24 orang), tidak setuju (5 orang), dan sangat tidak setuju (1 orang).

Berbeda dengan indikator lainnya, indikator keamanan dan kepastian kerja memperoleh skor rata-rata 3,26 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Pada pernyataan ketujuh, "Saya merasa aman dan terlindungi dalam status kepegawaian saya di perusahaan ini", diperoleh skor 3,34, dengan distribusi: sangat setuju (11 orang), setuju (21 orang), kurang setuju (23 orang), tidak setuju (11 orang), dan sangat tidak setuju (4 orang). Sementara itu, pernyataan kedelapan, "Saya tidak merasa khawatir akan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan", memperoleh skor 3,19, dengan sangat setuju (8 orang), setuju (16 orang), kurang setuju (30 orang), tidak setuju (13 orang), dan sangat tidak setuju (3 orang). Tingginya persentase pada kategori kurang setuju menunjukkan bahwa aspek ini masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen.

Indikator terakhir, yaitu hubungan sosial dan kompensasi, memperoleh skor rata-rata 3,76. Pada pernyataan kesembilan, "Hubungan antar rekan kerja yang harmonis meningkatkan semangat saya dalam bekerja", diperoleh skor 3,73, dengan responden sangat setuju (16 orang), setuju (24 orang), kurang setuju (25 orang), tidak setuju (5 orang), dan sangat tidak setuju (0 orang). Sedangkan pernyataan kesepuluh, "Sistem kompensasi dan insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk mencapai target kerja", memperoleh skor 3,79, dengan sangat setuju (21 orang), setuju (24 orang), kurang setuju (16 orang), tidak setuju (7 orang), dan sangat tidak setuju (2 orang).

Secara keseluruhan, variabel motivasi berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun demikian, terdapat satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus, yaitu keamanan dan kepastian kerja, yang memperoleh skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan melalui hasil pengujian persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,271 + 0,754X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Sementara itu, nilai determinasi (R Square) sebesar 0,412 atau 41,2% menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 41,2% terhadap variasi kinerja karyawan, dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,903 lebih besar dari t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yasa & Dewi (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui aspek pengembangan diri dan aktualisasi potensi, yang menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

#### **Responden Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *disiplin kerja* (X2), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif. Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu *kepatuhan terhadap peraturan*, *tanggung jawab*, *ketepatan waktu dan kehadiran*, serta *konsistensi dalam perilaku kerja*. Adapun skor rata-rata untuk masing-masing butir pernyataan beserta jumlah responden pada setiap kategori tanggapan adalah sebagai berikut:



Indikator *kepatuhan terhadap peraturan* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,79. Pada pernyataan pertama, "Saya selalu menaati semua aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan", diperoleh skor sebesar 3,77 dengan distribusi jawaban: sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang, setuju (S) sebanyak 5 orang, kurang setuju (KS) sebanyak 18 orang, tidak setuju (TS) sebanyak 27 orang, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 18 orang. Sedangkan pada pernyataan kedua, "Saya menghindari pelanggaran terhadap kebijakan dan tata tertib kerja", diperoleh skor sebesar 3,81 dengan distribusi jawaban: SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 7 orang, KS sebanyak 20 orang, TS sebanyak 22 orang, dan STS sebanyak 21 orang. Meskipun mayoritas responden memilih kategori *kurang setuju* hingga *tidak setuju*, skor rata-rata menunjukkan kecenderungan yang masih berada dalam kategori baik.

Indikator *tanggung jawab* juga memperoleh skor rata-rata 3,79. Pada pernyataan ketiga, "Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tanpa harus diawasi secara ketat", diperoleh skor sebesar 3,94 dengan distribusi SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 5 orang, KS sebanyak 15 orang, TS sebanyak 29 orang, dan STS sebanyak 21 orang. Sementara itu, pernyataan keempat, "Saya bersedia menerima dan menyelesaikan konsekuensi dari kesalahan yang saya lakukan", memperoleh skor 3,63 dengan SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 9 orang, KS sebanyak 23 orang, TS sebanyak 23 orang, dan STS sebanyak 15 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada responden yang memilih *sangat tidak setuju*, mayoritas tetap menunjukkan sikap tanggung jawab dalam bekerja.

Indikator *ketepatan waktu dan kehadiran* mencatat skor rata-rata sebesar 3,60. Pada pernyataan kelima, "Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan", diperoleh skor 3,59 dengan distribusi SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 10 orang, KS sebanyak 27 orang, TS sebanyak 15 orang, dan STS sebanyak 18 orang. Pernyataan keenam, "Saya menjaga kehadiran secara konsisten, kecuali terdapat alasan yang sah", memperoleh skor 3,64 dengan SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 19 orang, KS sebanyak 21 orang, TS sebanyak 23 orang, dan STS sebanyak 16 orang. Sedangkan pernyataan ketujuh, "Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan resmi perusahaan dengan penuh tanggung jawab", memperoleh skor 3,57, dengan SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 5 orang, KS sebanyak 29 orang, TS sebanyak 27 orang, dan STS sebanyak 9 orang. Meskipun seluruh skor berada dalam kategori baik, tingginya persentase tanggapan *kurang setuju* menunjukkan bahwa aspek ini masih memerlukan perhatian khusus.

Indikator *konsistensi dalam perilaku kerja* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,75. Pada pernyataan kedelapan, "Saya menjaga kedisiplinan meskipun tidak dalam pengawasan langsung", diperoleh skor 3,71 dengan distribusi SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 6 orang, KS sebanyak 24 orang, TS sebanyak 24 orang, dan STS sebanyak 16 orang. Pernyataan kesembilan, "Saya berperilaku profesional dan etis dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari", memperoleh skor 3,77, dengan SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 6 orang, KS sebanyak 26 orang, TS sebanyak 16 orang, dan STS sebanyak 22 orang. Sedangkan pernyataan kesepuluh, "Saya mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan secara konsisten", juga memperoleh skor 3,77 dengan distribusi: SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 2 orang, KS sebanyak 29 orang, TS sebanyak 22 orang, dan STS sebanyak 17 orang. Seluruh skor pada indikator ini berada dalam kategori baik, dengan indikasi kuat bahwa responden menunjukkan konsistensi perilaku dalam bekerja.

Secara keseluruhan, variabel *disiplin kerja* berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, bahkan tanpa pengawasan langsung. Temuan ini mencerminkan adanya budaya kerja yang profesional serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian kinerja.

Pengaruh *disiplin kerja* (X2) terhadap *kinerja karyawan* (Y) ditunjukkan melalui hasil persamaan regresi  $Y = 5,225 + 0,861X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,533 mengindikasikan bahwa sebesar 53,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa nilai *t hitung* sebesar 8,809 lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika Andri Yaningsih dan Eindang Triwahyuni (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran.

#### **Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y), diketahui bahwa secara umum karyawan memberikan tanggapan yang positif. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu *kualitas dan kuantitas, efisiensi dan efektivitas, tanggung jawab dan inisiatif, kerja sama dan adaptasi, serta evaluasi diri dan konsistensi*. Berikut adalah skor rata-rata dan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan:

Indikator *kualitas dan kuantitas kerja* memperoleh skor rata-rata 3,78 dan termasuk dalam kategori baik. Pada pernyataan pertama, "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan", diperoleh skor 3,89 dengan distribusi tanggapan: sangat setuju (SS) sebanyak 1 orang, setuju (S) sebanyak 4 orang, kurang setuju (KS) sebanyak 19 orang, tidak setuju (TS) sebanyak 24 orang, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 22 orang. Sedangkan pernyataan kedua, "Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan minim kesalahan", memperoleh skor 3,67, dengan distribusi: SS sebanyak 2 orang, S sebanyak 7 orang, KS sebanyak 15 orang, TS sebanyak 34 orang, dan STS sebanyak 12 orang.

Indikator *efisiensi dan efektivitas* memperoleh skor rata-rata 3,69. Pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien", diperoleh skor 3,69 dengan SS sebanyak 3 orang, S sebanyak 7 orang, KS sebanyak 17 orang, TS sebanyak 25 orang, dan STS sebanyak 18 orang. Sedangkan pada pernyataan "Saya bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan", diperoleh skor 3,70 dengan SS sebanyak 3 orang, S sebanyak 5 orang, KS sebanyak 21 orang, TS sebanyak 22 orang, dan STS sebanyak 19 orang. Meskipun distribusi jawaban cukup beragam, skor yang diperoleh tetap menunjukkan kecenderungan yang baik.

Indikator *tanggung jawab dan inisiatif* juga memperoleh skor rata-rata 3,69. Pada pernyataan "Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya", diperoleh skor 3,76 dengan distribusi: SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 7 orang, KS sebanyak 21 orang, TS sebanyak 24 orang, dan STS sebanyak 18 orang. Sementara pada pernyataan "Saya secara aktif memberikan saran atau inisiatif untuk perbaikan dalam pekerjaan", diperoleh skor 3,63 dengan SS sebanyak 1 orang, S sebanyak 6 orang, KS sebanyak 24 orang, TS sebanyak 26 orang, dan STS sebanyak 13 orang.

Indikator *kerja sama dan adaptasi* memperoleh skor rata-rata 3,74. Pada pernyataan "Saya menjalin kerja sama yang baik dengan tim dalam mencapai target kerja", diperoleh skor 3,84 dengan SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 6 orang, KS sebanyak 16 orang, TS sebanyak 31 orang, dan STS sebanyak 17 orang. Sedangkan pada pernyataan "Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau prosedur kerja", diperoleh skor 3,63, dengan distribusi SS sebanyak 0 orang, S sebanyak 11 orang, KS sebanyak 19 orang, TS sebanyak 25 orang, dan STS sebanyak 15 orang.

Indikator terakhir, yaitu *evaluasi diri dan konsistensi*, memperoleh skor rata-rata 3,74. Pada pernyataan "Saya tetap produktif dan konsisten meskipun dalam situasi kerja yang menantang", diperoleh skor 3,73, dengan SS sebanyak 1 orang, S sebanyak 6 orang, KS sebanyak 22 orang, TS sebanyak 23 orang, dan STS sebanyak 18 orang. Sementara pada pernyataan "Saya melakukan evaluasi terhadap hasil kerja saya untuk mengetahui kekurangan dan memperbaikinya", diperoleh skor 3,74 dengan distribusi: SS sebanyak 1 orang, S sebanyak 4 orang, KS sebanyak 21 orang, TS sebanyak 30 orang, dan STS sebanyak 14 orang.

Secara keseluruhan, variabel *kinerja karyawan* berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,74. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah *kualitas dan kuantitas kerja*, khususnya pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan target yang ditetapkan" yang memperoleh skor 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, yang turut mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh *motivasi* (X1) dan *disiplin kerja* (X2) terhadap *kinerja karyawan* (Y) secara simultan ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = -8,238 + 0,535X_1 + 0,690X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,848 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,719 menunjukkan bahwa 71,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 85,651 > F_{tabel} = 3,13$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur.

Temuan ini memperkuat pentingnya kedua variabel tersebut dalam mendukung kinerja optimal di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Rayyan (2021) di mana diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,9%. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel *motivasi* (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,754 dan nilai *R Square* sebesar 0,412, yang berarti bahwa sebesar 41,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.
2. Variabel *disiplin kerja* (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,861 dan *R Square* sebesar 0,533 menunjukkan bahwa sebesar 53,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.
3. Secara simultan, *motivasi* dan *disiplin kerja* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,848, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,719 menunjukkan bahwa sebesar 71,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi dan disiplin kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $85,651 > F_{tabel}$  sebesar 3,13, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa model regresi tersebut signifikan secara simultan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan studi di masa mendatang. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu unit kerja, yaitu PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh unit kerja PT Adhi Karya maupun perusahaan konstruksi lainnya secara nasional.
- 2) Teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert tanpa dilengkapi dengan metode pengumpulan data kualitatif seperti wawancara mendalam atau

observasi langsung. Hal ini membatasi pemahaman terhadap konteks sosial dan psikologis yang lebih luas terkait motivasi, disiplin, dan kinerja.

- 3) Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga tidak mengungkap secara eksplisit dinamika interpersonal, budaya organisasi, atau faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan kondisi kerja yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Fokus variabel dalam penelitian ini hanya mencakup dua aspek yaitu motivasi dan disiplin kerja. Variabel-variabel penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam model, sehingga gambaran yang dihasilkan belum sepenuhnya komprehensif.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan mempertimbangkan berbagai keterbatasan yang telah diuraikan, maka saran-saran berikut ini diajukan untuk pihak-pihak yang berkepentingan:

- 1) Bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya PT Adhi Karya Departemen Gedung Jakarta Timur, disarankan untuk merancang dan melaksanakan program-program strategis yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan secara berkelanjutan. Salah satunya dengan menyusun kebijakan pemberian penghargaan berbasis kinerja serta membentuk sistem pengawasan dan penegakan disiplin kerja yang transparan, adil, dan akuntabel. Peningkatan motivasi intrinsik dapat dilakukan melalui pengembangan karier, pelatihan, dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian baik secara geografis maupun sektoral. Studi lanjutan dapat dilakukan di unit kerja atau sektor industri yang berbeda guna mendapatkan hasil yang lebih representatif dan generalizable. Selain itu, peneliti disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed-methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam secara kuantitatif dan kualitatif.
- 3) Bagi akademisi dan pengambil kebijakan di bidang sumber daya manusia, temuan ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan model pengelolaan SDM yang berbasis pada pendekatan perilaku organisasi. Upaya penguatan motivasi dan disiplin kerja seharusnya dilakukan secara terpadu dan dikaitkan langsung dengan sistem evaluasi dan penilaian kinerja.
- 4) Bagi pengembangan penelitian di masa mendatang, disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penting juga untuk mengkaji peran mediasi atau moderasi dari variabel-variabel tersebut guna mendapatkan gambaran yang lebih utuh dan holistik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- M, H. (2020a). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT RajaGrafindo Persada.
- M, H. (2020b). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- R, Firmansyah., A, M. (2019). *Manajemen Operasional dan Strategi Organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Robbins, S P., Coulter, M. (2019). *Management (13th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. . & J. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sinambela, L. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singgih, S. (2019). *Statistik Parametrik*. PT Gramedia Pustaka.
- Siswanto, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Organisasi dan Strategi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data untuk Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS

(Center for Academic Publishing Service).

**Jurnal**

- Adi Jaya, U., Sugiarto, Y., & Pebriana Gumilar, M. F. (2022). the Role of Organizational Culture in Moderating the Effect of Work Discipline on Employee Performance. *Journal Sampurasun : Interdisciplinary Studies for Cultural Heritage*, 3(Sampurasun Vol. 8 No. 1-2022), 313–323. <https://doi.org/10.23969/sampurasun.v8i02.5425>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafra Publishing.
- Al-Harthy, I. S. (2016). Contemporary Motivation Learning Theories: A Review. *International Journal of Learning Management Systems*, 4(2), 99–117. <https://doi.org/10.18576/ijlms/040205>
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, Widia., Sholehah, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, 14(1), 135–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1193>
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 102–112. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management Journal*, 17(2), 193–202. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- BPS. (2023). Indikator Konstruksi. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Badan Pusat Statistik. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Druker, J. (2003). Strategy and Human Resource Management. *Management Decision*, 41(5), 523–524. <https://doi.org/10.1108/00251740310479368>
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.”*
- Gusrah, C., Bahtiar, Alfian, Darwis, & Yusriadi, Y. (2019). Challenges of the Indonesian Bureaucracy in the Industrial Revolution Era 4.0. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 978–980. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d7643.118419>
- Hatmoko, J. U. D., Fundra, Y., Wibowo, M. A., & Zhabrinna. (2019). Investigating Building Information Modelling (BIM) Adoption in Indonesia Construction Industry. *MATEC Web of Conferences*, 258, 02006. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201925802006>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. *Taylor & Francis*, 1–23. [https://doi.org/https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430\\_A30546568/preview-9781351504430\\_A30546568.pdf](https://doi.org/https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf)
- M, H. (2020a). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT RajaGrafindo Persada.
- M, H. (2020b). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mansaray, H. E. (2019). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation and Performance-An Overview. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(3), 183–194. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i3.405>
- Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- Maula, A., Nandang, N., & Yuliawati, J. (2022). The Role Of Work Discipline In Improving Employee. *Enrichment : Journal of Management*, 12(4), 2639–2646. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.719>
- Mukhlis, M., & Tyas, A. A. W. P. (2024). The Role of Change Management in Improving Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(3), 773–782. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i3.2606>
- Muradi, P. (2025). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TAT TWAM ASI ( SPBU ) JAKARTA SELATAN*. 3(1), 140–154.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ADHI KARYA DEPARTEMEN GEDUNG JAKARTA TIMUR**

- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Osei-Kyei, R., & Chan, A. P. C. (2017). Implementation constraints in public-private partnership: Empirical comparison between developing and developed economies/countries. *Journal of Facilities Management*, 15(1), 90–106. <https://doi.org/10.1108/JFM-07-2016-0032>
- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- R, Firmansyah., A, M. (2019). *Manajemen Operasional dan Strategi Organisasi*. Mitra Wacana Media.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189. <https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661/515>
- Rayyan, Ahmad., Paryanti, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jimen*, 2(1), 9–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Robbins, S P., Coulter, M. (2019). *Management (13th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. . & J. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Rodliyah. (2015). Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi. In *IAIN Jember Press* (Issue September).
- Sarnubi, & Hasyim. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(10), 56–65.
- Savilla, Siti., Hidayati, R. (2024). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt “XYZ” Diperusahaan Layanan Jasa Di Gresik. *Akmen*, 21(3), 354–367. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/akmen.v21i3.5032>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singgih, S. (2019). *Statistik Parametrik*. PT Gramedia Pustaka.
- Siswanto, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Organisasi dan Strategi*. Graha Ilmu.
- Sopaheluwakan, M. P., & Adi, T. J. W. (2020). Adoption and implementation of building information modeling (BIM) by the government in the Indonesian construction industry. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 930(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/930/1/012020>
- Stollberger, J., Heras, M. Las, Rofcanin, Y., & Bosch, M. J. (2019). Serving followers and family? A trickle-down model of how servant leadership shapes employee work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 112(August 2020). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.146>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data untuk Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- V., R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. RajaGrafindo Persada.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>