



## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders Duren Tiga Jakarta Selatan

Sabilla Nurul Fata

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Fitri Sabina

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan  
sabillanf04@gmail.com, f.sabina2@gmail.com

**Abstrak.** *This study aims to determine the Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Constructa Builders South Jakarta both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative associative. The population and sample used in this study were all PT. Constructa Builders South Jakarta as many as 65 people. The sampling technique in this study used the Saturated Sample method (all members of the population can be research samples). The data analysis methods used by the author are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Product Moment Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis and Hypothesis Testing. Partial hypothesis testing of the Work Motivation variable (X1) obtained a tcount value > ttable or (4.068 > 1.999) where this is also proven by the significance of (0.000 < 0.05). This means that there is a significant influence between the Work Environment and Employee Performance. Partial hypothesis test of work discipline variable (X2) obtained tcount value > ttable or (3.629 > 1.999) where this is also proven by the significance of (0.000 < 0.05). This means that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. Simultaneous hypothesis test of work environment variable (X1) and work discipline (X2) obtained Fcount value > Ftable or (11.354 > 3.145) where this is also proven by the significance of (0.000 < 0.05). This means that there is a significant influence simultaneously between Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. The determination coefficient obtained R-Square value of 27% while the remaining 73% is influenced by other factors not examined in this study.*

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

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pagaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Constructa Builders Jakarta Selatan sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh (semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian). Metode analisis data yang digunakan penulis adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (4,068 > 1,999) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,629 > 1,999) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (11,354 > 3,145) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square sebesar 27% sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

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

## PENDAHULUAN

Motivasi adalah hal yang memiliki suatu fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, sebab dengan semakin baik motivasi yang didapatkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Menurut Hasibuan Hasibuan (2015:143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja”. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87).

PT. Constructa Builders didirikan pada tahun 1968 oleh Bapak Insinyur Empie Lembong. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property, dimulai saat dia membangun rumah pertamanya di Jl. Kemang Utara pada tahun 1968 dan sejak itu memperluas portofolio perumahannya menjadi lebih dari 220 rumah sampai saat ini. Berdasarkan observasi awal melalui pra survey ke 65 responden, disini penulis mengambil semua populasi sampel sebanyak 65 karyawan di PT. *Constructa Builders*, terdapat permasalahan pada motivasi kerjanya seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Pra Survey Motivasi Kerja PT. Constructa Builders**

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian			
				Tercapai		Tidak Tercapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Balas Jasa	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan	65	51	78%	14	22%
2	Kondisi Kerja	Kondisi kantor kurang menyenangkan / tidak nyaman.	65	46	71%	19	29%
3	Fasilitas Kerja	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.	65	33	51%	32	49%
4	Prestasi Kerja	Atasan saya memberikan penghargaan berupa bentuk barang kepada karyawannya	65	29	45%	36	55%
5	Pengakuan dari atasan	Saya dipuji atas hasil kerja saya yang baik	65	44	68%	21	32%
6	Pekerjaan itu sendiri	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional.	65	56	86%	9	14%

Sumber: Data Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.2 data di atas menunjukkan bahwa PT. Constructa Builderster dapat suatu fakta bahwa pada indikator motivasi fasilitas kerja terdapat persentase sebesar 49% dan pada indikator motivasi prestasi terdapat persentase sebesar 55% yang tidak setuju dengan pernyataan sub indikator di atas. Dalam hal ini motivasi karyawan belum terpenuhi secara maksimal, maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi untuk karyawan agar tidak mempengaruhi pencapaian kinerja dalam perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Constructa Builders**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja			Jumlah
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
Juni	65	27	15	12	65
Juli	65	29	17	19	65
Agustus	65	25	11	29	65
September	65	23	13	29	65
Oktober	65	26	14	25	65

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Constructa Builders, 2023

Berdasarkan pada data absensi karyawan ditemukan bahwa pada ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT. Constructa Builders terjadi akibat kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan juga rekan kerja, sehinggamasihadanyakaryawan yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak karyawan yang mengambil cuti sehingga absensi karyawan dari takun ke tahuntidak stabil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada tingkat motivasi kerja yang menurun. Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang lebih dalam melalui wawancara singkat dengan HRD PT. Constructa Builders tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja PT. Constructa Builders tetap masih ada karyawan yang melanggar seperti masih ada karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta karyawan yang berada di luar kota pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin atasan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena berpengaruh pada kinerja karyawan

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders**

No	Aspek yang dinilai	Presentase			
		Target	2019	2020	2021
1.	Kejujuran	100%	87%	89%	85%
2.	Kedisiplinan	100%	82%	81%	80%
3.	Tanggung Jawab	100%	84%	83%	81%
4.	Komunikasi	100%	85%	82%	87%
5.	Loyalitas	100%	85%	80%	83%

Sumber: PT. Constructa Builders

Dapat dilihat pada tabel diatas, penilaian kinerja pada karyawan dapat dikatakan belum optimal karena belum tercapainya target yang diharapkan perusahaan sebesar 100% serta mengalami fluktuasi setiap tahunnya dari tahun 2019 ke tahun 2021 dari segi aspek kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, yang di nilai

Terjadinya kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan disinyalir dari motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik. Motivasi dan disiplin sering kali menjadi pangkal persoalan dalam mengurangi efisiensi individu dan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi, mengingat motivasi dan disiplin kerja para pekerja harus ditingkatkan. Pelaksanaan pekerja juga disinggung sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan apa yang diberikandan sepenuhnya memberikan inspirasi, pertimbangan, dan kesetiiaannya kepada organisasi sehingga

ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik. seperti yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik peran pekerja dalam organisasi, akan semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Coulter (2014:47) motivasi berasal dari kata "*movere*" (latin) yang berarti kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran maupun dengan paksaan".

### **Kinerja**

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Menurut Prawirosentono (2018:481) "kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara individu atau kelompok. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada PT. Constructa Builders bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Validitas Item Instrumen Motivasi Kerja (X1)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,481	0.2441	Valid
2.	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima	0,601	0.2441	Valid
3.	Kondisi kantor kurang menyenangkan / tidak nyaman	0,439	0.2441	Valid
4.	Atasan melakukan hubungan baik kepada bawahannya	0,595	0.2441	Valid
5.	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.	0,667	0.2441	Valid
6.	Fasilitas diruangan saya berkerja banyak yang rusak/tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya	0,578	0.2441	Valid
7.	Atasan saya memberikan penghargaan berupa bentuk barang kepada karyawanya	0,710	0.2441	Valid
8.	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan	0,620	0.2441	Valid
9.	Saya dipuji atas hasil kerja saya yang baik	0,483	0.2441	Valid
10.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	0,416	0.2441	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh instrumen variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2441) atau nilai Sig < 0,05, dengan demikian maka seluruh butir instrumen variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Validitas Item Instrumen Disiplin Kerja (X2)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya hadir tepat waktu pada saat jam kerja	0,764	0.2441	Valid
2.	Saya hadir tepat waktu disaat jam meeting kerja	0,718	0.2441	Valid
3.	Saya bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	0,712	0.2441	Valid
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,757	0.2441	Valid
5.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan	0,755	0.2441	Valid
6.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang ditetapkan	0.770	0.2441	Valid
7.	Saya menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh persahaan tempat saya berkerja	0.786	0.2441	Valid
8.	Saya memperbaiki kesalahan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,634	0.2441	Valid
9.	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja saya melakukan kesalahan	0,668	0.2441	Valid
10.	Saya menghargai pendapat rekan kerja saya	0,768	0.2441	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2441) atau nilai Sig < 0,05, dengan demikian maka seluruh butir instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas Item Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,674	0.2441	Valid
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,714	0.2441	Valid
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,727	0.2441	Valid
4.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,767	0.2441	Valid
5.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,757	0.2441	Valid
6.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,609	0.2441	Valid
7.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0,779	0.2441	Valid
8.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0,731	0.2441	Valid
9.	Saya membantu atasan/bawahan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	0,766	0.2441	Valid
10.	Saya menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	0,793	0.2441	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2441) atau nilai Sig < 0,05, dengan demikian maka seluruh butir instrumen variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Output SPSS Motivasi Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	10

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Tabel output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,740. Sesuai dengan interpretasi koefisien reliabilitas, 0,740 berada pada interval 0,61 – 0,80 dengan tingkat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan reliabel tinggi dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Output SPSS Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Tabel output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902. Sesuai dengan interpretasi koefisien reliabilitas, 0,902 berada pada interval 0,81 – 1,00 dengan tingkat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan reliabel tinggi dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Output SPSS Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Sumber: Hasil olahan kuesioner SPSS 25, 2024

Tabel output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,904. Sesuai dengan interpretasi koefisien reliabilitas, 0,904 berada pada interval 0,81 – 1,00 dengan tingkat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) menunjukkan reliabel tinggi dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43544141
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.063
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2024

Hasil dari output SPSS diatas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,079 dengan tingkat signifikansi di atas atau lebih dari 0,05. Dengan kata lain bahwa nilai Kolmogorov Smirnov tidak signifikan pada level 0,05, maka H0 diterima yang artinya residual terdistribusi secara normal

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.011	5.866		2.729	.008		
	X1	.351	.124	.341	2.840	.006	.819	1.221
	X2	.290	.129	.271	2.256	.028	.819	1.221

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2024

Hasil dari output SPSS Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* yaitu sebesar 0,819 lebih besar (>) dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu sebesar 1,221 lebih kecil (<) dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Output Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.915	2.987		.306	.760
	X1	.035	.063	.077	.555	.581
	X2	.032	.066	.067	.484	.630

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2024

Hasil dari output SPSS Uji Glejser diatas bahwa menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan sig lebih besar (>) dari 0,05 yang dimana pada variabel Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,581 lebih besar (>) dari 0,05 dan variabel Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,630 lebih besar (>) dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini terbebas dari heteroskedastisitas

## Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.011	5.866		2.729	.008
	Motivasi Kerja (X1)	.351	.124	.341	2.840	.006
	Disiplin Kerja (X2)	.290	.129	.271	2.256	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Data olahan kuesioner, 2024

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 16,011 diartikan jika variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya bernilai 16,011 *point*
2. Nilai koefisien regresi (b) motivasi kerja (X1) sebesar 0,351 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,351 *point*
3. Nilai koefisien regresi (b) disiplin kerja (X2) sebesar 0,290 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,290 *point*

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel 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
1	.518 <sup>a</sup>	.268	.244	4.50641

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Data olahan kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) secara simultan yang telah diperoleh dapat dilihat dengan nilai R yaitu sebesar 0,518 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,40 – 0,599 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang “**sedang**” terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,518

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.268	.244	4.50641

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Data olahan kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,268 yang artinya bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 27% sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor lain

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.958	4.841		4.949	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.470	.115	.456	4.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Data olahan kuesioner, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,068 > 1,999) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.728	5.483		4.328	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.446	.123	.416	3.629	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Data olahan kuesioner, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,629 > 1,999) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji F Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.165	2	230.583	11.354	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1259.081	62	20.308		
	Total	1720.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Data olahan kuesioner, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (11,354 > 3,145) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders

## KESIMPULAN

Pada bagian akhir pada skripsi ini, saatnya penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan serta saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian-uraian tiap babnya mengenai masalah yang di teliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Constructa Builders

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,068 lebih besar dari ttabel 1,999 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan thitung sebesar 3,629 lebih besar dari ttabel 1,999, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji simultan, nilai Fhitung sebesar 11,354 lebih besar dari Ftabel 3,145, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Manajemen For Manajemen Research*. Deepublish.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Coulter, M. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II*. Prihallindo.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. GUEPEDIA.
- Dessler, & Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fathurochman, I., & Ristianti, D. H. (2020). *Penilaian Konseling Kelompok*. Deepublish.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi; Revisi*. Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A., & Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Patma, T. S., & dkk. (2020). *Pengantar Manajemen*. POLINEMA PRESS.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Rohman, A. (2017). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Inteligensia Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PRENADAMEDIA GRUP.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga*. PT Raja Grafindo Persada.

## Jurnal

- Ani, J. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado. *Jurnal Emba*, 663–674.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264–275.
- Elvina, P., & Darmayanti, C. (2022). Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Setretariat Daerah (Setda) Kab. Abdya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 8578–8585.
- Erjohansyah, M., & Pamungkas, I. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 33–40.
- Firmansyah, B., & Marasabessy, A. C. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mahasiswa Karakter Bangsa (JMKB)*, 3(2), 255–261.
- Fitriyani, V., & Sabina, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerai Wingstop Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3993–4007.
- Ginting, I. M., & dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 35–44.
- Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 956.
- Halimatussa'diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 243–248.
- Handoko, N. P., & dkk. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan. *JURNAL MANAJEMEN*, 181–190.
- Joeti, M., & Nazir, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ohgishi Indonesia. *JURNAL KONSISTEN*, 1(2), 13–22.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Lasnoto. (2017). pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT luah uang Indonesia di Samarinda. *JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 261–269.

- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192–200.
- Pranitasari, D., & Khatimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 22–38.
- Purnomo, & dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28–35.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.
- Rahman, A. S., Kristina, E. T., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 80–92.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228–239.
- Sabina, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 70–78.
- Sopandi, A., & Febriani Gea, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260–269.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952–962.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Syafrina. (2017). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko Dan Bisnis*, 2–12.
- Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 60–73.
- Tampubolon. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 87–95.
- Taufani, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong. *Jurnal Kindai*, 135–149.
- Thamrin, T. (Thamrin), & Setiyadi, R. (Romadon). (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 607–618.