

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK

¹)Angelica Wijaya ²)Caslam
Fakultas Ekonomi dan bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
Angelicawijaya1819@gmail.com

*Corresponding author: Received:

Received: Juli 2025, Accepted: September 2025, Published: Oktober 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 sebesar 0,70 menunjukkan bahwa 70% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi industri, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun produk yang dihasilkan, tetapi juga oleh kemampuan manajemen dalam mengelola SDM agar bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan fungsi manajemen, karena mencerminkan sejauh mana potensi SDM dapat dimanfaatkan secara optimal.

PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk merupakan salah satu perusahaan semen terbesar di Indonesia dengan sejarah panjang sejak tahun 1975. Sebagai industri manufaktur yang padat karya, keberhasilan operasional perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Namun, berdasarkan observasi awal dan hasil pra-survei, ditemukan beberapa permasalahan seperti menurunnya semangat kerja, keterlambatan kehadiran, serta kurangnya inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan. Fenomena tersebut menunjukkan adanya potensi penurunan motivasi dan disiplin kerja di antara karyawan.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, semangat tinggi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, tanpa motivasi, seseorang cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Selain motivasi, faktor lain yang berperan penting adalah disiplin kerja. Disiplin menjadi cerminan dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta sikap profesional di tempat kerja.

Dalam konteks PT. Indocement, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap standar operasional (SOP). Hal ini berdampak pada efektivitas kerja tim dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang membuatnya berperilaku dan bekerja dengan tekun serta bertanggung jawab.

Sutrisno (2011) menambahkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu. Jika motivasi karyawan tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Yuningsih (2023), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan,
2. Semangat kerja,
3. Inisiatif,
4. Kreativitas, dan
5. Rasa tanggung jawab.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal tanpa harus selalu diawasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku taat terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial.

Rivai (2019) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilakunya sesuai standar yang berlaku. Bentuk-bentuk disiplin mencakup disiplin preventif (pencegahan pelanggaran), korektif (penegakan aturan), dan progresif (pemberian sanksi bertingkat).

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2019) terdiri dari:

1. Tingkat kehadiran,
2. Kepatuhan terhadap aturan,
3. Tanggung jawab terhadap tugas,
4. Kewaspadaan tinggi,
5. Etika kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

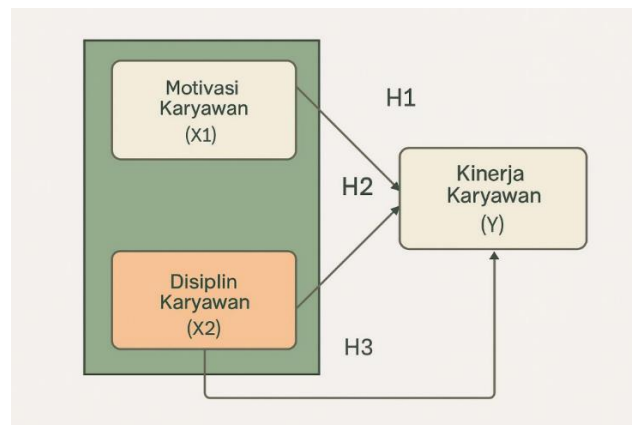
Gibson et al. (2019) menyebutkan indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas hasil kerja,
2. Kuantitas hasil kerja,
3. Ketepatan waktu,
4. Kemampuan bekerja sama, dan
5. Tanggung jawab kerja.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Jika keduanya dikelola dengan baik, maka produktivitas dan loyalitas karyawan juga akan meningkat.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Penelitian ini memposisikan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Secara teoritis, semakin tinggi motivasi dan disiplin, maka kinerja akan meningkat.



Hipotesis

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal.

Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif cocok digunakan ketika penelitian bertujuan untuk menguji teori dan menghasilkan generalisasi yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk mengukur dan menganalisis data secara objektif.

Variabel Penelitian dan Oprasional Tabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian dan memiliki variasi nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen), yaitu:

- a. Variabel Bebas (Independent Variable)
 1. Motivasi Kerja (X₁)

Menurut Sutrisno (2011), motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, tekun, dan bertanggung jawab.

Indikator Motivasi Kerja (Yuningsih, 2023):

1. Dorongan untuk mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreativitas
5. Tanggung jawab
2. Disiplin Kerja (X₂)

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja (Rivai, 2019):

1. Kehadiran tepat waktu
2. Kepatuhan terhadap aturan
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Kewaspadaan dalam bekerja
5. Etika dan perilaku kerja

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Indikator Kinerja Karyawan (Gibson, 2019):

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama tim
5. Tanggung jawab individu

Oprasional Tabel

Tabel 1

Operasional variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Motivasi Karyawan (X1) Robbins, Judge (2022)	Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, produktif, dan mampu bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Kreativitas	Likert
2	Disiplin Karyawan (X2) Hambali (2016)	Menurut Hambali disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.	1. Tingkat kehadiran 2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja 3. Tanggung jawab terhadap tugas 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Afandi (2018-84) kinerja kerja adalah kesediaan seseorang	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas hasil kerja	Likert

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
	Afandi (2018:84)	atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.	3. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Kemampuan bekerja sama dalam tim 5. Tanggung jawab kemandirian kerja	

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:244), metode penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Lemeshow digunakan ketika populasi tidak diketahui atau dianggap sangat besar (tak terbatas).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan tetap
2. Bekerja minimal satu tahun
3. Bersedia menjadi responden

Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert dengan lima Tingkat pertanyaan, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap objek penelitian. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0.857	0.361	Valid
	X1.2	0.840	0.361	Valid
	X1.3	0.849	0.361	Valid
	X1.4	0.866	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.834	0.361	Valid
	X2.2	0.812	0.361	Valid
	X2.3	0.804	0.361	Valid
	X2.4	0.819	0.361	Valid
	X2.5	0.826	0.361	Valid
	X2.6	0.840	0.361	Valid
	X2.7	0.836	0.361	Valid
	X2.8	0.857	0.361	Valid
	X2.9	0.850	0.361	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.844	0.361	Valid
	Y.2	0.859	0.361	Valid
	Y.3	0.841	0.361	Valid
	Y.4	0.865	0.361	Valid
	Y.5	0.847	0.361	Valid
	Y.6	0.855	0.361	Valid
	Y.7	0.862	0.361	Valid
	Y.8	0.870	0.361	Valid
	Y.9	0.872	0.361	Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 26. Tahun 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilainya $> 0,70$.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0.823	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.923	Reliabel
3	Kinerja	0.904	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, artinya setiap item pernyataan pada kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Instrumen yang reliabel berarti jika penelitian diulang pada kondisi serupa, hasil yang diperoleh akan tetap stabil. Hal ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel.

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73169972
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,060
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dapat dilihat dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig. Diatas 0,05 berarti data yang akan diuji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku atau dengan kata lain data tersebut normal. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) 0.056 > 0.05 maka berdasarkan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	Motivasi	,305	3,281
	Disiplin Kerja	,305	3,281

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas di peroleh nilai *tolerance* X1 (0.305) dan X2 (0.305) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (3.281) dan X2 (3.281) < 10.00. maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

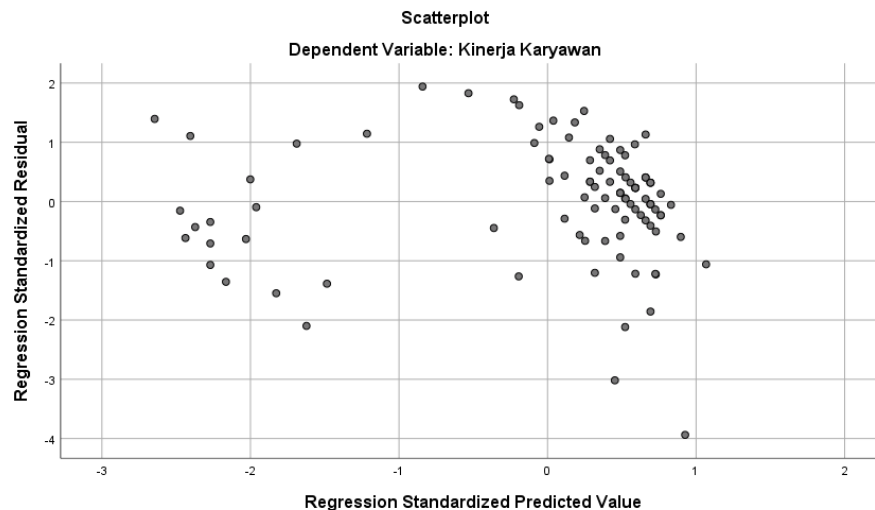
b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung unsur heteroskedastisitas artinya varian variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Untuk mengetahui adanya atau tidak heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Dasar analisis adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data

Tabel 6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	100	6	19	15,18	3,227
Disiplin Kerja	100	14	45	34,43	7,923
Kinerja Karyawan	100	14	42	33,94	7,966
Valid N (listwise)	100				

Jumlah responden (N) sebanyak 100 cukup

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

- a. Rata-rata Motivasi (15,18) menunjukkan sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi menengah.
- b. Rata-rata Disiplin Kerja (34,43) dan Kinerja Karyawan (33,94) berada di kisaran menengah atas.
- c. Penyebaran data Motivasi tergolong kecil ($SD = 3,227$), menampilkan sebagian besar skor konsistensi mendekati rata-rata.
- d. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki penyebaran lebih luas ($SD \approx 8$), menunjukkan variasi

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel.

Tabel 7
Hasil analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Motivasi	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,834**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Disiplin kerja	Pearson Correlation	,834**	1	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,841**	,932**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

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

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Ada hubungan positif dan sangat kuat antara:

- Motivasi dengan Disiplin Kerja ($r = 0,834$)
- Motivasi dengan Kinerja Karyawan ($r = 0,841$)
- Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan ($r = 0,932$)
- Semua hubungan signifikan secara statistik ($p < 0,01$).

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara $r = 0,932$), diikuti oleh Motivasi = 0,841) serta Motivasi dan Disiplin Kerja ($r = 0,834$), semuanya signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	5.123	1,351		4.153
	Motivasi	,516	,156	,209	3,316
	Disiplin Kerja	,762	,063	,758	12,016

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

$$Y = 5,123 + 0,516X_1 + 0,762X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi.

X₂ = Disiplin Kerja.

Konstanta(5,123)

Nilai ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan secara statistik berada pada angka 5,123.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sebesar 0,516 berarti setiap peningkatan 1 unit Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,516 unit (dengan Disiplin tetap). Hasil uji t menunjukkan nilai $t = 3,316$ dengan $p = 0,001 < 0,05$, sehingga pengaruh Motivasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sebesar 0,762 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,762 unit (dengan Motivasi tetap). Hasil uji t menunjukkan nilai $t = 12,016$ dengan $p < 0,001$, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Perbandingan Kekuatan Pengaruh

Nilai koefisien Beta standar untuk Disiplin Kerja (0,758) lebih besar dibandingkan dengan Motivasi (0,209). Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Motivasi.

Uji t (parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.123		4.153	,923
	Motivasi	,516	,209	3,316	,001
	Disiplin Kerja	,762	,758	12,016	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung = 3,316 lebih besar dari t tabel ($\approx 1,984$, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 97$). Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerjanya juga cenderung meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung = 12,016 juga jauh lebih besar dari t tabel ($\approx 1,984$). Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin optimal.

c. Perbandingan Pengaruh

Jika dilihat dari nilai koefisien Beta standar, Disiplin Kerja ($\beta = 0,758$) lebih besar dibandingkan dengan Motivasi ($\beta = 0,209$). Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Motivasi.

Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Analisis Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5542,884	2	2771,442	363,895	,000 ^b
	Residual	738,756	97	7,616		
	Total	6281,640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Model regresi terbukti signifikan secara simultan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan ($F = 363,895$ $p < 0,000$). Motivasi dan Disiplin Kerja secara kolektif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja, sehingga model layak digunakan untuk analisis lanjutan. Variabilitas yang besar dalam SSR dibandingkan dengan RSS menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, yang masing-masing saling berkaitan erat. Artinya, semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya semua hubungan ini terbukti signifikan secara statistik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R, maka semakin baik pula kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,882	,880	2,760

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

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh persentase keragaman variabel jumlah pengeluaran (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) Adalah 88,2% sedangkan 93,9% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk”, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t -hitung sebesar 3,316 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat, inisiatif, dan dorongan kuat untuk mencapai tujuan cenderung bekerja dengan lebih produktif dan

berkualitas.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *t-hitung* sebesar 12,016 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang disiplin, tepat waktu, dan taat pada aturan perusahaan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji *F*, diperoleh nilai *F-hitung* sebesar 363,895 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 98,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 1,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk):

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan aspek motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memberikan penghargaan (reward), kesempatan promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikatif.

Dalam aspek disiplin kerja, manajemen perlu menegakkan aturan secara konsisten dan adil. Penerapan sistem reward and punishment yang proporsional akan menumbuhkan kesadaran karyawan untuk patuh terhadap peraturan kerja.

2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia:

Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap tingkat motivasi dan kedisiplinan karyawan agar manajemen dapat mengambil langkah preventif sebelum terjadi penurunan kinerja.

Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antarbagian untuk menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan disiplin.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan general.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi*, 20(1), 1–10.

Insan, K., & Hasdani, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kreatif (MAKREJU)*, 2(3), 12–31.

Yuningsih, R. (2023). *Motivasi dan Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Jambi: Universitas Jambi Press.