

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Mitra Lestari Jakarta Timur

Nafa Firliadhila¹, Rosento²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis: nafafirliadhila22@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Duta Mitra Lestari. The research method used was quantitative with a saturated sample, collecting data through questionnaires distributed to 60 employees of the company. The results indicate that the work motivation variable significantly influences employee performance, supported by a significance value of $0.021 < 0.05$ and a T value of 2.369, which is greater than the critical T value of 2.002. The work discipline variable also shows a significant influence on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a T value of 4.382. Simultaneous analysis indicates that motivation and work discipline together significantly affect employee performance, with an F value of 82.992 and an R Square of 0.744, indicating that 74.4% of the variability in employee performance is influenced by these variables. This study implies that the company needs to enhance employee motivation and work discipline to achieve better performance. It provides practical contributions for the management of PT. Duta Mitra Lestari in developing strategies to improve employee performance through strengthening motivation and work discipline. Additionally, this research can serve as a reference for future studies focusing on other factors influencing employee performance.

Keyword : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Mitra Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh, pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar 2,369 yang lebih besar dari T Tabel sebesar 2,002. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai T Hitung sebesar 4,382. Analisis simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 82,992 dan R Square sebesar 0,744, yang menunjukkan bahwa 74,4% variabilitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Duta Mitra Lestari dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi modern, terjadi banyak sekali perubahan baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial, teknologi, budaya dan lainnya. Globalisasi kian berpengaruh membawa dampak positif dan negatif, terutama dalam bidang ekonomi. Di Indonesia sendiri semakin maraknya globalisasi yang secara nyata membentuk pola persaingan yang sangat kompetitif sebagai suatu gejala orientasi perilaku dan pemikiran para pelaku ekonomi, regulasi, industri serta pelaku usaha kecil. Globalisasi kian memberikan prospek yang cerah bagi setiap industri atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sikap dan keinginan untuk mencapai tujuan akan dipengaruhi oleh motivasi. Jika

seseorang memiliki tujuan, mereka akan memiliki sikap kreatif dan tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu untuk mencapainya. Keinginan kuat mendorong kita untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai hasil terbaik dengan bantuan faktor-faktor seperti gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan rekan kerja yang baik. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin pada sikap atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Wirawan mengatakan bahwa kinerja berasal dari singkatan kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Motivasi

Motivasi sudah banyak diartikan dengan berbagai gambaran, Motivasi erat kaitannya dengan keadaan mental dan psikologis seseorang. Maslow mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat kebutuhan yang mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan emosional, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk memperbarui diri. (Akbar Abbas, 2023)

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (K. A. Putri *et al.*, 2022)

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Siringoringo *et al.*, 2023) Kinerja ialah, hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif jika dilihat dari perspektif teori, peneliti yang menggunakan metode ini menganut aliran positivisme yaitu perhatiannya pada fakta penelitian tersebut. (Hafni Sahir, n.d.) Penelitian kualitatif jika dilihat dari perspektif teori peneliti yang menggunakan metode ini menganut aliran fenomenologis, yaitu kegiatan penelitian pada gejala sosial, persepsi tidak hanya dari apa yang dipikirkan peneliti tentang gejala dan fakta akan tetapi juga persepsi dari objek yang diteliti. (Hafni Sahir, n.d.)

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang terstruktur terhadap fenomena serta hubungannya. Menurut Hardani dalam (Hafni Sahir, n.d.)

Pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan sebagai variabel. Pendekatan kuantitatif hakikat hubungannya diantara variabel-variabel yang dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. (Jaya, 2020)

Bersumber dari permasalahan diatas, dapat diputuskan metode kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Duta Mitra Lestari.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Kualitas Data

Kumpulan prosedur dan teknik yang dikenal sebagai "pengujian kualitas data" digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan, disimpan, dan dianalisis memenuhi persyaratan khusus untuk kebenaran, kesesuaian, dan kualitas. Memastikan validitas dan keandalan data yang digunakan dalam penelitian atau aplikasi bisnis adalah tujuan pengujian kualitas data.

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk menentukan apakah alat yang akan digunakan benar-benar valid. Jika instrumen atau kuesioner memiliki pertanyaan yang mampu mengungkapkan apa yang akan diukur olehnya, instrumen atau kuesioner tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini nilai n yaitu 60, karena penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh maka n tetap 60, r tabel yaitu 0,254. Jika r hitung

> r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila r hitung < nilai r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Butir pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,574	0,254	VALID
	2	0,590	0,254	VALID
	3	0,730	0,254	VALID
	4	0,595	0,254	VALID
	5	0,629	0,254	VALID
	6	0,599	0,254	VALID
	7	0,545	0,254	VALID
	8	0,582	0,254	VALID
	9	0,514	0,254	VALID
	10	0,709	0,254	VALID
Disiplin Kerja (X2)	1	0,553	0,254	VALID
	2	0,486	0,254	VALID
	3	0,792	0,254	VALID
	4	0,752	0,254	VALID
	5	0,699	0,254	VALID
	6	0,789	0,254	VALID
	7	0,711	0,254	VALID
	8	0,760	0,254	VALID
	9	0,769	0,254	VALID
	10	0,801	0,254	VALID
	1	0,538	0,254	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Butir pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
	2	0,647	0,254	VALID
	3	0,725	0,254	VALID
	4	0,728	0,254	VALID
	5	0,733	0,254	VALID
	6	0,767	0,254	VALID
	7	0,744	0,254	VALID
	8	0,751	0,254	VALID
	9	0,746	0,254	VALID

	10	0,740	0,254	VALID
	11	0,781	0,254	VALID

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan dari pengujian validitas diatas, diketahui bahwa keseluruhan item variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai r – hitung r tabel. $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$, diperoleh dari r tabel pada taraf signifikan 5% = 0,254 maka dapat bahwa keseluruhan item pada variabel adalah valid.

4.1.3 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliabel. jika nilai *Cronbach alpha* < 0,6 maka tidak reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.2 Uji Reabilitas Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Varibel	N of items	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi	10	0,807	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,890		Reliabel
Kinerja Karyawan	11	0,907		Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka variabel dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan guna menganalisis data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat Best Liner Unbiased Estimotor (BLUE). Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji, yaitu:

4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka didistribusi data normal, maka sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

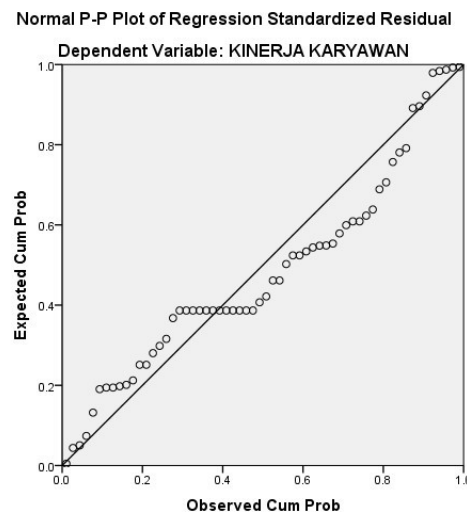
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	standardized
	Residual

N		60
Mean		0E-7
Normal Parameters ^{a,b}		
Std. Deviation		2.07835323
Absolute		.143
Most Extreme Differences	Positive	.143
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174

– Sumber: Data primer diolah 2024

Peneliti menggunakan uji kolomogrov smirnov, yang berdasarkan tabel diatas, maka nilai residual tersebut dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikan $0, > 0,05$. dari hasil tersebut hipotesis diterima, artinya tidak terdapat autokolerasi. Maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, didukung dengan gambar P-plot sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

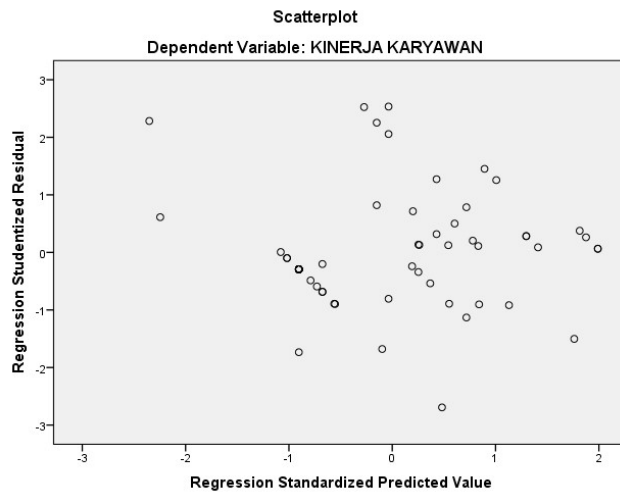
Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan pada gambar P-Plot diatas dapat dilihat, bahwa titik-titik pada plot menyebar pada sekitar garis diagonal, hal tersebut dapat menunjukan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menentukan heteroskedasitas menggunakan uji scatterplot. Dasar dalam pengambilan keputusan uji heteroskedasitas yaitu titik-titik tidak berkumpul diatas atau dibawah saja,

penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang (melebar, menyempit, lalu melebar kembali) dan penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteriskedasitas-Scatterplot

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan pada grafik diatas uji heteroskedasitas menggunakan scatterplot, jika dilihat maka hasil diatas dapat dikatakan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak juga membentukpola bergelombang. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas pada model regresi.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui nya dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,010$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			erance	VIF
(Constant)	3.556	3.734		.952	.345		
MOTIVASI	.622	.142	.579	4.382	.000	.257	3.886
DISIPLIN	.405	.171	.313	2.369	.021	.257	3.886
KERJA							

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa nilai tolerance variabel motivasi masing-masing 0,257 dan VIF masing-masing 3,886. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen itu linear atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah). Jika nilai sig > 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	(Combined)	827.383	13	63.645	17.262	.000
	Between Linearity	717.029	1	717.029	194.477	.000
	Groups Deviation from Linearity	110.354	12	9.196	2.494	.013
	Within Groups	169.600	46	3.687		
	Total	996.983	59			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan dari table diatas, dikatakan bahwa uji linearitas antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan 0,013 > 0,05, maka terdapat hubungan linearitas antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	(Combined)	714.865	12	59.572	9.925	.000
	Between Linearity	656.264	1	656.264	109.331	.000
	Groups Deviation from Linearity	58.601	11	5.327	.888	.559
	Within Groups	282.118	47	6.003		
	Total	996.983	59			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan dari tabel diatas, dikatakan bahwa uji linearitas antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan $0,559 > 0,05$, maka terdapat hubungan linearitas antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan analisis yang mempelajari bagaimana bentuk sebuah hubungan fungsional dari data untuk menjelaskan atau meramalkan suatu fenomena yang lain. Analisis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variable independent yaitu motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.556	3.734		.952	.345
MOTIVASI	.622	.142	.579	4.382	.000
DISIPLIN KERJA	.405	.171	.313	2.369	.021

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan dari hasil regresi linear berganda pada tabel diatas, dihasilkan koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,405$ $X_2 = 0,622$ dan konstanta sebesar 3,556 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,556 + 0,405X_1 + 0,622X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Nilai koefisien regresi X₁

b₂ = Nilai koefisien regresi X₂

1. Nilai koefisien variabel motivasi (X₁) sebesar 0,405 bernilai positif, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien variabel pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,622 bernilai positif, artinya semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah di teliti responden yang dipilih oleh peneliti yaitu karyawan PT. Duta Mitra Lestari yang ditetapkan. Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan kuesioner

yang disebar ke karyawan yang diisi melalui link pada *googleform*.

4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis diterima), dibuktikan dengan Uji T Parsial kepada 60 karyawan PT. Duta Mitra Lestari dengan melihat nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ atau jika dilihat dari T Hitung $> T$ Tabel ($2,369 > 2,002$). Variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9% yang berarti jika motivasi diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan, maka kinerja karyawan pun meningkat. Jika dilihat jawaban kuesioner pernyataan nomor 1 (Saya merasa terdorong untuk melakukan lebih banyak usaha mencapai target kerja yang tinggi) menjadi jawaban tertinggi yang dipilih oleh karyawan PT. Duta Mitra Lestari, pernyataan nomor 1 juga didukung oleh pendapat Rima, Siti Komariah Hildayanti dan Try Wulandari, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang”

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis diterima), dibuktikan dengan Uji T Parsial kepada 60 karyawan PT. Duta Mitra Lestari dengan melihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat dari T Hitung $> T$ Tabel ($4,382 > 2,002$) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 65,8% yang berarti jika disiplin kerja diterapkan kepada karyawan maka kinerja karyawan meningkat. Jika dilihat dari pernyataan kuesioner nomor 1 (Saya menghargai betapa pentingnya untuk tiba tepat waktu dan berusaha untuk tidak terlambat datang ketempat kerja) menjadi jawaban yang paling banyak dipilih oleh karyawan PT. Duta Mitra Lestari. Hal ini didukung oleh teori Lina Marlina, Wenny Desty Febrian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII”

4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan PT. Duta Mitra Lestari, dibuktikan dengan Uji F Stimulan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel ($82,992 > 3,16$) untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji koefisien determinasi, yang mana dihasilkan R Square 0,744 atau sama dengan 74,4%. Penelitian ini juga didukung oleh Jhon Fernos, Aulia Fitri Tsuraya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang” dengan hasil Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari perumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Lestari.” Dengan data yang telah diuji dan dikumpulkan maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diterapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%. Dibuktikan dengan hasil uji T yaitu $T_{hitung} 2,369$ $T_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $sig. 0,021 < \alpha 0,05$. Maka dari itu pengujian hipotesis H_1 menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan” diterima. Diterimanya H_1 tersebut karena adanya motivasi yang diberikan atasan akan membuat karyawan merasa lebih fokus dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diterapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,8%. Dibuktikan dengan hasil uji T yaitu $T_{hitung} 4,382$ $T_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Maka dari itu pengujian hipotesis H_2 menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan” diterima. Diterimanya H_2 tersebut karena pada penelitian bahwa disiplin kerja akan membentuk karyawan yang patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
3. Dari hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diterapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan Uji F Stimulan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai F hitung $> F_{tabel} (82,992 > 3,16)$ untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas (X_1

dan X2) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji koefisien determinasi, yang mana dihasilkan R Square 0,744 atau sama dengan 74,4%. Maka dari itu pengujian hipotesis H3 menyatakan “ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antarmotivasi terhadap kinerja karyawan” diterima. Diterimanya uji hipotesis simultan ini sekaligus menjawab tujuan penelitian, sehingga motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai arahan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka saran yang diberikan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat mengadakan program pelatihan rutin yang berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan. Selain itu, mereka dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil yang lebih baik dengan memberikan bonus, sertifikat, atau kesempatan untuk berkembang. Karyawan akan merasa dihargai dan akan lebih termotivasi untuk melakukan hal yang sama lagi.
 - b. Perusahaan dapat melakukan penilaian secara berkala untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan memantau prosedur kerja mereka. Dengan mendapatkan umpan balik positif dari evaluasi, karyawan dapat lebih memahami apa yang perlu ditingkatkan dalam kinerja mereka dan menjadi lebih disiplin dalam melakukan tugas sehari-hari.

6. DAFTAR REFERENSI

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Hafni Sahir, S. (n.d.). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Jaya, I. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. books.google.com.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (n.d.). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi keuangan PT Gracia Pharmindo.
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., Wilfrid, J., & Purba, P. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. In *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, 5(1).